Universität zu Köln

INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE MIT PFLEGEVERANTWORTUNG

Arbeitszeit gestalten – Beruf und Pflege vereinbaren

Dual Career & Family Support

Impressum

Herausgeber:	Universität zu Köln Dual Career & Family Support
Redaktion:	Johanna Lissek, Dual Career & Family Support
Gestaltung:	Jan Swoboda, Abt. 82, Marketing | Universität zu Köln
Fotos:	Alle fotolia.com: Vladimir Voronin (S. 9), De Visu (Cover, Rückseite, S. 14, 12, 24), Predrag Popovski (S. 16, 17), Nenov Brothers (S. 11, 12), toa555 (S. 6, 7)
Druck:	Hausdruckerei der Universität zu Köln

VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zu Köln,

als Beschäftigte der Universität zu Köln mit privater Pflegeverantwortung gehören Sie zu ca. 68% der pflegenden Angehörigen in Deutschland, die neben der häuslichen Pflege auch erwerbstätig sind[1].
Ganz gleich, ob Sie die Verantwortung für Pflege oder Betreuung alleine tragen, mit anderen Angehörigen teilen oder auf die Unterstützung durch einen ambulanten Pflegedienst zurückgreifen:

DIE HERAUSFORDERUNG BERUF UND PFLEGE ZU VEREINBAREN IST GROSS!

Viele Beschäftigte, die Pflegeaufgaben übernehmen, müssen aufgrund der großen zeitlichen, körperlichen und seelischen Belastungen ihre Arbeitszeiten einschränken oder ihre Beschäftigung zeitweise ganz ruhen lassen. Nichtsdestotrotz ist es für viele Betroffene wichtig, ihren Arbeitsplatz nicht aufzugeben. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bringt nicht nur finanzielle Verluste, sondern erschwert auch einen möglichen Wiedereinstieg nach Beendigung der Pflege erheblich.

Alternativen zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses finden sich (neben Regelungen des TV-L, des TzBfG und des LBG NRW) im Pflegezeitgesetz und im Gesetz über Familienpflegezeit. Diese bieten den Beschäftigten die Möglichkeit,

1. eine kurzfristige Freistellung zu erwirken (kurzzeitige Arbeitsverhinderung, max. 10 Tage),
2. längerfristig ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen (Pflegezeit, max. 6 Monate und Familienpflegezeit, max. 24 Monate).

Als familienfreundliche Arbeitgeberin unterstützt die Universität zu Köln ihre Beschäftigten mit Pflegeverantwortung durch verschiedene Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -Ort, (wie z.B. Gleitzeit, Jahrsarbeitszeitkonten, Jobsharing und Telearbeit) sowie durch ein effektives Wiedereinstiegsmanagement (Patenschaftsprogramm in der Familienzeit).

Damit bringt die Universität zu Köln ihre Wertschätzung zum Ausdruck für die große Verantwortung, die pflegende Beschäftigte für Mitmenschen übernehmen sowie die tägliche Anstrengung, die sie unternehmen, um Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren.

Prof. Dr. Axel Freimuth
Rektor der Universität zu Köln

Dr. iur. Michael Stückradt
Kanzler der Universität zu Köln

[1] Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Gesundheit/VereinbarkeitVonPflegeUndBeruf.html, abgerufen am 06.04.2016)

INHALT

VORWORT **3**

I BERUF UND PFLEGE VEREINBAREN – ARBEITSZEIT GESTALTEN **5**

I.1 REGELUNGEN DES TV-L, TZBFG UND LBG NRW **6**

Möglichkeiten der Freistellung **6**

Möglichkeiten der Teilzeit **8**

I.2 PFLEGEZEITGESETZ (PFLEGEZG) **10**

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§2 PflegeZG) **10**

Pflegezeit zur Gewährung häuslicher Pflege (§3 PflegeZG) **13**

I.3 FAMILIENPFLEGEZEIT (FPFZG) **15**

I.4 ZUSÄTZLICHE REGELUNGEN DES PFLEGEZG UND FPFZG **16**

Kombination Pflegezeit und Familienpflegezeit (§4 Abs. 1 PflegeZG / §2 Abs. 2 FPfZG) **16**

Minderjährige pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Abs. 5 PflegeZG/ § 2 Abs. 5 FPfZG) **16**

Begleitung der letzten Lebensphase (§3 Abs.6 PflegeZG) **17**

Ende der Pflegezeit / Familienpflegezeit (§4 Abs. 2 PflegeZG / 2a Abs. 5 FPfZG) **18**

Antrag auf Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes (zum Heraustrennen) **19**

II ANGEBOTE DES CFS ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE **21**

INFORMATION UND BERATUNG 21

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE 21

SENSIBILISIERUNG UND SICHTBARKEIT 22

III BERATUNGSANGEBOTE FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE **23**

I BERUF UND PFLEGE VEREINBAREN – ARBEITSZEIT GESTALTEN

Die Betreuung oder Pflege eines Angehörigen ist oft verbunden mit einem hohen zeitlichen Aufwand, geringer Planbarkeit und wechselnden (zeitlichen) Anforderungen an die Pflegeperson.
Um die Verantwortung für eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n mit dem Beruf zu vereinbaren, bedarf es daher zeitlicher Flexibilität und individuelle Ausgestaltung der Berufstätigkeit.
Bestehende Arbeitszeitmodelle an der UzK sind dafür ein wichtiger Beitrag:

Darüber hinaus kann der zeitliche Aufwand für Betreuung und Pflege so ansteigen, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine zeitlich begrenzte Auszeit die beste Lösung ist.
Handelt es sich um nahe Angehörige haben ArbeitnehmerInnen verschiedene Möglichkeiten der Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit. Regelungen hierzu finden sich in dem Tarifvertrag der Länder (TV-L), dem Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG) und dem Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW), dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz.
Im Folgenden erhalten Beschäftigte einen Überblick über gesetzliche Regelungen und Handlungsschritte zur Beantragung einer Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung[2].

[2] Die in der Broschüre gemachten Angaben und Informationen wurden sorgfältig geprüft. Bitte beachten Sie, dass die Universität zu Köln für die gemachten Angaben keine Gewähr übernimmt.

GUT ZU WISSEN

Nach §7 Abs. 3 PflegeZG gelten folgende Personen als nahe Angehörige:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- EhegattInnen, LebenspartnerInnen und PartnerInnen nichtehelicher Gemeinschaften
- Schwieger- und Enkelkinder
- Geschwister, Ehegatten/Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten/LebenspartnerInnen
- Kinder, Adoptivkinder, Pflegekinder der/s Beschäftigten sowie deren/dessen LebenspartnerIn

I.1 REGELUNGEN DES TV-L, TZBFG UND LBG NRW

Möglichkeiten der Freistellung

Für Tarifbeschäftigte:

Gemäß §29 Abs.1 TV-L (Arbeitsbefreiung) haben Beschäftigte Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts bei „schwerer Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt."
Eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Anwesenheit der/s Beschäftigten zur vorläufigen Pflege muss dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Nach §28 TV-L (Sonderurlaub) „können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten"
Für die Dauer des Sonderurlaubs endet spätestens nach einem Monat die Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Nähere Auskünfte erteilt der zuständige Sozialversicherungsträger.

GUT ZU WISSEN

Nach §29 Abs.1 e (cc) TV-L haben Sie auch dann Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, wenn die Betreuungsperson Ihres bis acht Jahre alten oder (dauerhaft) pflegebedürftigen Kindes erkrankt ist.

Für BeamtInnen:

Gemäß §33 Abs.1 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW, Urlaub aus persönlichen Anlässen) können BeamtInnen unter Fortzahlung ihrer Bezüge für einen Tag im Kalenderjahr vom Dienst freigestellt werden, wenn ein/e im selben Haushalt lebende/r Angehörige/r schwer erkrankt.
Eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung und Betreuung der erkrankten Person durch den/die Beschäftigte/n zur vorläufigen Pflege muss dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Nach §64 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW, Urlaub aus familiären Gründen) und Bundesbeamtengesetz §92 Abs.1 haben BeamtInnen die Möglichkeit unter Wegfall der Bezüge Urlaub aus familiären Gründen zu nehmen, wenn zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen und wenn ein/e pflegebedürftige/r Angehörige/r tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Die Dauer des Urlaubs darf insgesamt 15 Jahre nicht überschreiten.

Nähere Auskünfte zu den Auswirkungen auf Ihre Beihilfe-, Versicherungs- und Rentenansprüche erhalten Sie bei der Beihilfestelle der Universität.

Möglichkeiten der Teilzeit

Für Tarifbeschäftigte:

Beschäftigte können nach §11 Abs. 1b TV-L (Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen) Teilzeitbeschäftigung beantragen, wenn ein/e pflegebedürftige/r Angehörige/r (nach ärztlichem Gutachten) betreut oder gepflegt wird und keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange vorliegen. Beschäftigte können eine Befristung der Reduzierung der Arbeitszeit bis zu 5 Jahren mit der Möglichkeit einer Verlängerung verlangen, so dass nach Ablauf der festgelegten Zeit automatisch wieder die zuvor bestehende Arbeitszeit gilt.

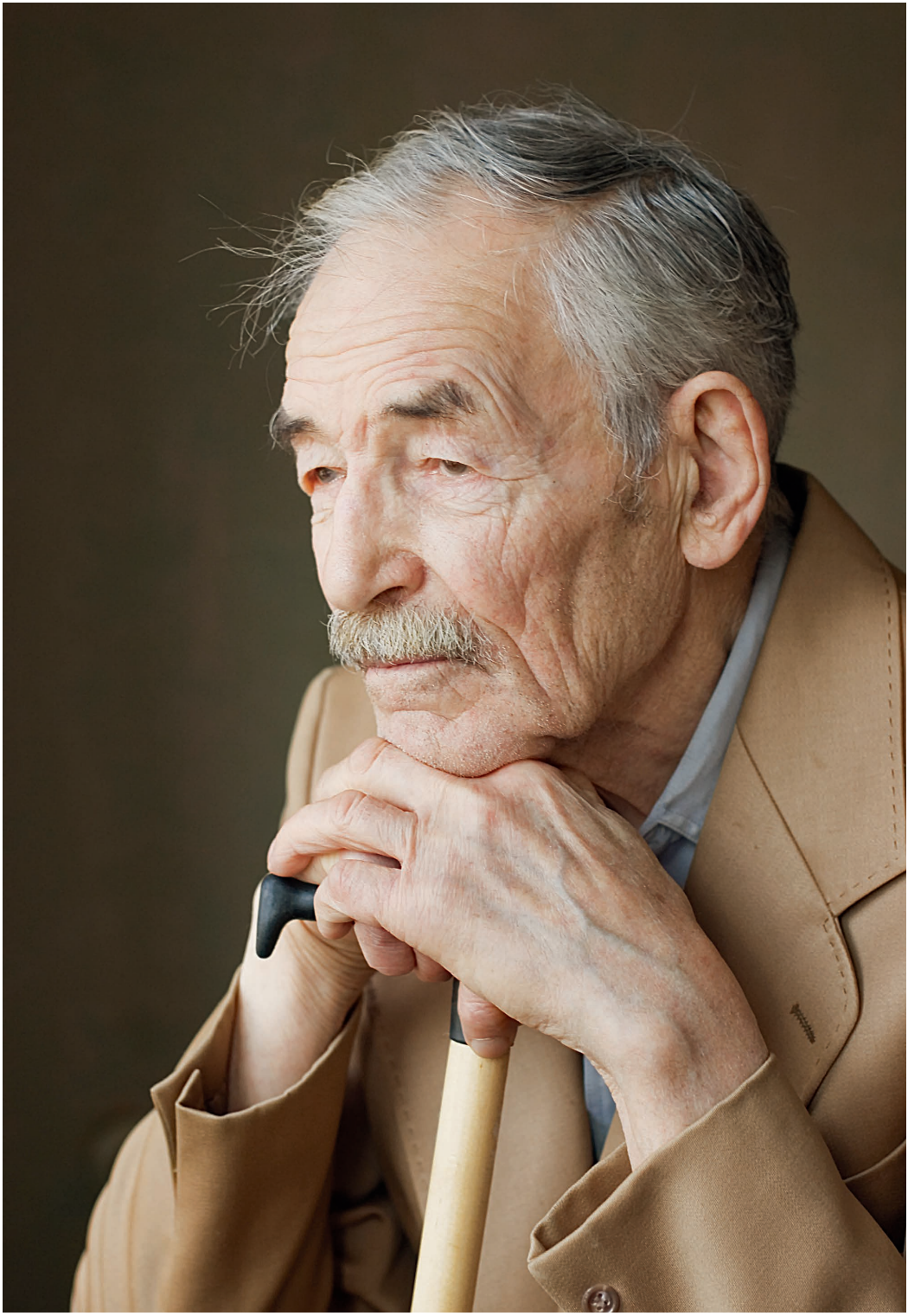
Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht Beschäftigten in Teilzeit zu arbeiten (§ 8 TzBfG). Dafür müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate
- Anspruch auf Verringerung ab 15 Beschäftigten
- Betriebliche Gründe stehen der Arbeitsreduzierung nicht entgegen
- Ankündigungsfrist drei Monate vor gewünschtem Beginn

Für BeamtInnen:

Nach §64 LBG NRW (Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen) können BeamtInnen eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit für die Betreuung oder Pflege einer/s pflegebedürftigen Angehörigen beantragen. Wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann auf Antrag (spätestens 6 Monate vor Ablauf) verlängert werden.

Nähere Auskünfte zu den Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf Ihre Beihilfe-, Versicherungs- und Rentenansprüche erhalten Sie bei der Beihilfestelle der Universität.



I.2 PFLEGEZEITGESETZ (PflegeZG)

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§2 PflegeZG)

„Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen."

Auf Antrag wird das Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung von der Pflegekasse der/s nahen Angehörigen gezahlt[4].

Fakten

Rechtsanspruch:	ja für ArbeitnehmerInnen
Höchstdauer:	bis zu 10 Arbeitstage
Ankündigungsfrist:	unmittelbar vor Dienstbeginn
Voraussetzung:	akut aufgetretene Pflegesituation, Erhöhung der Hilfsbedürftigkeit (höherer Pflegegrad) oder Organisation der pflegerischen Anschlussversorgung nach einem Krankenhausaufenthalt
Nachweis:	ärztliche Bescheinigung über Pflegebedürftigkeit, wenn von/vom ArbeitsgeberIn verlangt
Lohnersatz:	Pflegeunterstützungsgeld kann bei der Pflegekasse beantragt werden
Sozialversicherung:	bleibt bestehen
Vorsicht:	Nur einmalig pro akut auftretender Pflegesituation!

[4] §44a Abs. 3 SGB XI

GUT ZU WISSEN

Für die kurzzeitige Freistellung ist die Feststellung der voraussichtlichen Pflegebedürftigkeit ausreichend! Pflegebedürftig gelten nach §7 Abs.4 PflegeZG Personen, wenn sie wegen körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheiten oder Behinderungen für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich aber für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße auf Hilfe angewiesen sind.

Ablauf

1. Unverzügliche, formlose Mitteilung an die Personalabteilung über Grund und Zeitraum der Freistellung
2. Information des/r Vorgesetzte/n
3. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss ein ärztliches Attest vorgelegt bzw. nachgereicht werden. Dieses enthält Informationen zu
   a) Name des/r Pflegebedürftigten
   b) (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit
   c) Erforderlichkeit der Freistellung
   d) notwendige Dauer der Freistellung
4. Beantragung des Pflegeunterstützungsgeldes bei der Pflegeversicherung der/s Pflegebedürftigen. Antragsformulare werden von der Pflegekasse ausgehändigt. Eine Verdienstbescheinigung des Arbeitsgebers und das ärztliche Attest muss dem Antrag beigefügt werden.

Für BeamtInnen:

Beamte haben ebenfalls Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsfreistellung (gemäß §16 FrUrlV NRW) im Umfang von bis zu 10 Arbeitstagen. Nachweise und Ablauf wie vor unter 1 – 3; die Freistellung erfolgt neun Arbeitstage unter Fortzahlung der Besoldung.

Weitere Auskünfte zu finanziellen Ansprüchen / Lohnersatz erhalten Sie bei der Beihilfestelle der Universität oder Ihrer privaten Pflegeversicherung.

Pflegezeit zur Gewährung häuslicher Pflege (§3 PflegeZG)

„Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit)." (PflegeZG §3 Abs.1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BaFzA) gewährt auf Antrag ein zinsloses Darlehen (max. die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts) um den Verdienstausfall abzufangen. In Härtefällen kann eine Stundung der Darlehensrückzahlung bzw. ein teilweiser oder vollständiger Darlehenserlass beantragt werden.

Fakten

Rechtsanspruch:	ja (ab 16 Beschäftigten)
Höchstdauer:	6 Monate (ABER Kombination mit Familienpflegezeit möglich, dann insgesamt 24 Monate)
Ankündigungsfrist:	10 Arbeitstage
Voraussetzung:	Pflege in häuslicher Umgebung, nahe/r Angehörige/r, Pflegegrad 1-5
Nachweis:	Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK über Pflegebedürftigkeit
Lohnersatz:	nein, aber zinsloses Darlehen kann beim BaFzA beantragt werden
Sozialversicherung:	bei vollständiger Freistellung endet mit der Beschäftigung auch die Versicherungspflicht. Kranken- und Pflegeversicherung über Familienversicherung oder freiwillige Weiterversicherung.Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen erstattet auf Antrag den Beitrag. Rentenversicherung wird von der Pflegekasse erstattet, wenn an mind. zwei Tagen/Woche mind. 10 Stunden Pflege geleistet wird. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ebenfalls durch Pflegekasse übernommen.

Ablauf

1. Schriftliche Mitteilung an die Personalabteilung (siehe Antragsformular S.19) mit und Nachweis der Pflegebedürftigkeit
2. Information der/s Vorgesetzten (ggf. Teilnahme am Patenschaftsprogramm)
3. Ggf. Beantragung eines zinslosen Darlehens beim BaFzA

Für BeamtInnen:

Entsprechende Anwendung nach §67 LBG NRW

GUT ZU WISSEN

Ab der Ankündigung der Auszeiten, aber frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn bis zur Beendigung der Freistellung besteht Sonderkündigungsschutz.

I.3 FAMILIENPFLEGEZEIT (FPFZG)

„Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit)." (FPfZG §2 Abs. 1)

Für die häusliche Pflege naher Angehöriger können Beschäftigte für längstens 24 Monate ihre Arbeitszeit auf mind. 15 Stunden wöchentlich (im Jahresdurchschnitt) reduzieren.

Zur Abfederung des Lohnverlustes besteht Anspruch auf ein zinsloses Darlehen des BaFzA (max. 50% des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts). In Härtefällen kann eine Stundung der Darlehensrückzahlung bzw. ein teilweiser oder vollständiger Darlehenserlass beantragt werden.

Fakten

Rechtsanspruch:	ja (ab 26 Beschäftigten)
Höchstdauer:	24 Monate
Ankündigungsfrist:	8 Wochen
Voraussetzung:	Pflege in häuslicher Umgebung einer/s nahen Angehörigen, Pflegegrad 1-5
Nachweis:	Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK über Pflegebedürftigkeit
Lohnersatz:	nein, aber zinsloses Darlehen kann beim BaFzA beantragt werden
Sozialversicherung:	Sozialversicherungen laufen über den/die ArbeitgeberIn weiter

Ablauf

1. Schriftliche Mitteilung an Personalabteilung spätestens acht Wochen vor Beginn mit Angaben zum Zeitraum und Arbeitsumfang
2. Information der/s Vorgesetzten (ggf. Teilnahme am Patenschaftsprogramm)
3. Vorlage eines Nachweis über Pflegebedürftigkeit der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse
4. Ggf. Beantragung eines zinslosen Darlehens beim BaFzA

Für BeamtInnen:

Entsprechende Anwendung gemäß §67 LBG NRW

GUT ZU WISSEN

Der Familienpflegezeit-Rechner des BmFSFJ ist eine Berechnungshilfe, um Beschäftigten eine erste, auf ihre persönliche Lebens- und Einkommenssituation abgestimmte, Orientierung zu geben: http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/rechner.html

I.4 ZUSÄTZLICHE REGELUNGEN DES PflegeZG UND FPfZG

Kombination Pflegezeit und Familienpflegezeit (§4 Abs. 1 PflegeZG / §2 Abs. 2 FPfZG)
Pflegezeit und Familienpflegezeit können innerhalb eines Gesamtzeitrahmens von maximal 24 Monaten miteinander kombiniert werden, wenn die Zeiten nahtlos aneinander anschließen.

Fristen

1. Soll im Anschluss an die Pflegezeit Familienpflegezeit genommen werden, muss die Familienpflegezeit spätestens drei Monate vor Beginn beantragt werden.
2. Wird im Anschluss an die Familienpflegezeit noch Pflegezeit genommen, so muss die Pflegezeit spätestens acht Wochen vor Beginn beantragt werden.

Für BeamtInnen:

Entsprechende Anwendung gemäß §16 FrUrlV NRW

Minderjährige pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Abs. 5 PflegeZG/ § 2 Abs. 5 FPfZG)
Bei der Pflege von minderjährigen nahen Angehörigen gilt der Anspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit. Hinzu kommt, dass die Pflege / Betreuung sowohl in häuslicher als auch in außerhäuslicher Umgebung stattfinden kann, sofern mind. Pflegegrad 1 vorhanden ist.

Für BeamtInnen:

Entsprechende Anwendung gemäß §16a FrUrlV NRW

Begleitung der letzten Lebensphase (§3 Abs.6 PflegeZG)

"Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt."

Fakten

Rechtsanspruch:	ja (ab 15 Beschäftigten)
Höchstdauer:	3 Monate
Ankündigungsfrist:	10 Arbeitstage
Voraussetzung:	Begleitung einer/s nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (z.B. Hospiz), kein Pflegegrad erforderlich
Nachweis:	ärztliches Zeugnis
Lohnersatz:	nein, aber zinsloses Darlehen kann beim BaFzA beantragt werden
Sozialversicherung:	wie bei Pflegezeit (s.o.)

Ablauf

1. Schriftliche Mitteilung an die Personalabteilung, spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn und mit Nachweis
2. Information der/s Vorgesetzten (ggf. Teilnahme am Patenschaftsprogramm)
3. Ggf. Beantragung eines zinslosen Darlehens beim BaFzA

GUT ZU WISSEN

Kombinieren Sie die Freistellungsmöglichkeiten, die sich aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz ergeben, müssen diese nahtlos aufeinanderfolgen, da sich sonst der einmalige Anspruch pro Pflegefall erschöpft. Eine Ausnahme ist die Begleitung der letzten Lebensphase, die unabhängig von den anderen Freistellungsmöglichkeiten genommen werden kann.

Für BeamtInnen:

Entsprechende Anwendung gemäß §16 FrUrlV NRW

Ende der Pflegezeit / Familienpflegezeit (§4 Abs. 2 PflegeZG / 2a Abs. 5 FPfZG)

Die Pflegezeit / Familienpflegezeit endet nach Ablauf der beantragten Zeit. Eine vorzeitige Beendigung der Freistellung ist in der Regel nur mit Zustimmung des/r ArbeitgeberIn möglich.
Zu einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit / Familienpflegezeit kommt es automatisch vier Wochen nach Eintritt veränderter Umstände, wie z.B.

- Ende der Pflegebedürftigkeit
- Unmöglichkeit bzw. Unzumutbarkeit der häuslichen Pflege
- Tod der/des Angehörigen

Veränderte Umstände müssen dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden.

Für BeamtInnen:

Entsprechende Anwendung

Zurück an:

Universität zu Köln
Abteilung 41 Personalmanagement
Albertus Magnus Platz
50923 Köln

Dual Career & Family Support

Universität zu Köln

Antrag auf Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetz und des Familienpflegezeitgesetz

Name	Personalnummer
Abteilung / Einrichtung	
Name, Vorname des/r nahen Angehörigen	Verwandtschaftsverhältnis

Ankündigung der Inanspruchnahme kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gemäß §2 Pflegezeitgesetz
Bitte beachten Sie, dass Sie die Inanspruchnahme der kurzfristigen Arbeitsverhinderung unmittelbar und vor Dienstbeginn anzeigen müssen!

Hiermit teile ich meine kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit,
da ich die für meine/n nahe/n Angehörige/n bedarfsgerechte Pflege zu organisieren bzw. die pflegerische Versorgung sicherzustellen habe.

Die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung liegen vor.

Ich werde ab dem _____
bis zum _____ der Arbeit fernbleiben (max. 10 Arbeitstage).

Eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/s nahen Angehörigen

☐ liegt bei. ☐ wird nachgereicht.

Ankündigung der Inanspruchnahme von Pflegezeit/Begleitung der letzten Lebensphase gemäß §2 bzw. §3 PflegeZG

Hiermit kündige ich die Inanspruchnahme einer Pflegezeit bzw. Begleitung der letzten Lebensphase an.
(Zutreffendes bitte unterstreichen)

Die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung liegen vor.
Bei Beantragung von Pflegezeit: die Pflege erfolgt in häuslicher Umgebung.

Die Pflegezeit soll beginnen ab dem _____ (frühestens 10 Arbeitstage nach Eingang des Antrags bei Arbeitgeberin)

und enden am _____ (max. 6 Monate)

☐ Ich beantrage ☐ vollständige Freistellung

☐ teilweise Freistellung und möchte während der Pflegezeit mit

☐ 75% ☐ 50% ☐ ____ % arbeiten (mind.15h/Woche).

Folgende Verteilung der Arbeitszeit (Wochentage und Uhrzeiten) wird gewünscht:

☐ Mo, von _____ bis _____
☐ Di, von _____ bis _____
☐ Mi, von _____ bis _____
☐ Do, von _____ bis _____
☐ Fr, von _____ bis _____

Die beantragte Reduzierung ist auf die Pflegezeit beschränkt. Sie stellt keinen Antrag auf dauerhafte Teilzeitarbeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz dar.

Ein Nachweis über die Pflegebedürftigkeit der/s nahen Angehörigen (Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenkasse)

☐ liegt bei. ☐ wird nachgereicht.

☐ Antrag auf Familienpflegezeit gemäß §2 Familienpflegezeitgesetz

Hiermit kündige ich die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit an.

Die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung liegen vor.
Die Pflege erfolgt in häuslicher Umgebung.

Die Familienpflegezeit soll beginnen ab dem _____ (frühestens 8 Wochen nach Eingang des Antrags bei der Arbeitgeberin) und enden am _____ (max. 24 Monate)

Ich möchte während der Familienpflegezeit mit

☐ 75% ☐ 50% ☐ ____% arbeiten (mind.15h/Woche).

Folgende Verteilung der Arbeitszeit (Wochentage und Uhrzeiten) wird gewünscht:

☐ Mo, von _____ bis _____
☐ Di, von _____ bis _____
☐ Mi, von _____ bis _____
☐ Do, von _____ bis _____
☐ Fr, von _____ bis _____

Die beantragte Reduzierung ist auf die Familienpflegezeit beschränkt. Sie stellt keinen Antrag auf dauerhafte Teilzeitarbeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz dar.

Ein Nachweis über die Pflegebedürftigkeit der/s nahen Angehörigen (Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenkasse)

☐ liegt bei. ☐ wird nachgereicht.

Ort, Datum	Unterschrift

Dieses Formular finden Sie als pdf zum Download hier:

http://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support___pflege/arbeitszeitgestaltung

II ANGEBOTE DES DUAL CAREER & FAMILY SUPPORT ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF & PFLEGE

INFORMATION UND BERATUNG

Persönliche Erstberatung

Der CFS bietet eine persönliche Erstberatung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Die Beratung ist vertraulich und individuell. Sie findet nach vorheriger Anmeldung in den Räumen des CFS statt. Dort erhalten Sie spezifische Information zu Ihren Rechten und Pflichten als MitarbeiterIn der Universität zu Köln (z.B. Arbeitszeitgestaltung) und Informationen und Vermittlung zu weiterführenden Beratungsstellen, Dienstleistern und Einrichtungen.

↗ Informationen zu den Beratungszeiten finden Sie auf den Seiten des Dual Career & Family Support (verwaltung.uni-koeln.de/cfs)

Pflegekompass

Der Pflegekompass bietet Ihnen einen ersten Überblick zum Thema Beruf und Pflege und praktische Informationen zu Beratungsangeboten, rechtlichen Grundlagen, zu Vereinbarkeit und Leistungsansprüchen. Zahlreiche Links führen zu weiterführenden Stellen oder Suchmaschinen. Er informiert zu den Angeboten des CFS in diesem Bereich und zu aktuellen Veranstaltungen und Entwicklungen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

↗ Den Pflegekompass finden Sie auf den Seiten des Dual Career & Family Support (verwaltung.uni-koeln.de/cfs)

Familienfreundliches Fort- und Weiterbildungsangebot

Das Familienfreundliche Fort- und Weiterbildungsprogramm ist Bestandteil des internen Weiterbildungsprogramms der Universität zu Köln. Es umfasst sowohl Informationsveranstaltungen zu dem Themenfeld Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als auch Workshops und Coaching Formate. Es steht allen Beschäftigten der Universität zu Köln offen und ist kostenfrei.

↗ Informationen zum Programm finden Sie im Internen Weiterbildungsprogramm der UzK (https://fortbildung.verw.uni-koeln.de/) und auf den Seiten des Dual Career & Family Support (verwaltung.uni-koeln.de/cfs)

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Betreuungsfonds für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen

Beschäftigte der Universität zu Köln können sich Betreuungskosten refinanzieren lassen, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zusätzliche Betreuung für ihre Kinder oder ihre pflegebedürftigen Angehörigen benötigen. Dies betrifft z.B. Fortbildungen, Dienstreisen, Teilnahme an Tagungen oder Kongressen und m.E. dienstliche Mehrarbeit.

↗ Weitere Informationen zu Anspruchskriterien und Beantragung finden Sie auf den Seiten des Dual Career & Family Support (verwaltung.uni-koeln.de/cfs)

Patenschaftsprogramm

Das Patenschaftsprogramm der Universität zu Köln ist ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für Beschäftigte, die wegen familiärer Belange zeitweise aus dem Beruf aussteigen. Dies kann Elternzeit wie auch Pflegezeit umfassen. Mit dem Patenschaftsprogramm halten die FamilienzeitlerInnen durch einen Paten oder eine Patin aus dem beruflichen Umfeld Kontakt mit Ihrer Arbeitsstelle und bleiben so informiert zu aktuellen Geschehnissen und Neuerungen.

↗ Die Broschüre zum Patenschaftsprogramm finden Sie auf den Seiten des Dual Career & Family Support (verwaltung.uni-koeln.de/cfs)

Stammtisch für pflegende Angehörige

Das Gruppentreffen findet ca. viermal im Jahr statt und bietet pflegenden Angehörigen die Möglichkeit sich mit anderen Betroffenen auszutauschen.

↗ Für weitere Informationen kontaktieren Sie uns bitte im CFS.

Mentoringprogramm „Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsmanagement"

Das einjährige Mentoringprogramm richtet sich an weibliche Beschäftigte (insbesondere Teilzeitkräfte) aller Altersstufen, die (1) private Familienverantwortung (Kinder, Pflege von Angehörigen) mit dem Beruf vereinbaren und (2) Wunsch nach Klärung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation und ihrer Vereinbarkeitssituation haben. Im Zentrum steht die individuelle Begleitung durch eine/n MentorIn. Daneben bieten ein maßgeschneidertes Rahmenprogramm und regelmäßige Netzwerktreffen die Gelegenheit zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung und Reflektion.

↗ Weitere Informationen finden Sie unter www.uni-koeln.de/mentoring-verwaltung

SENSIBILISIERUNG UND SICHTBARKEIT

Newsletter familiengerechte Hochschule

In unserem Newsletter berichten wir in regelmäßigen Abständen zum Themengebiet Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Sowohl Neuerungen, Veranstaltungen und Angebote der Universität zu Köln als auch externer Stellen stehen im Vordergrund.

↗ Wenn Sie den Newsletter familiengerechte Hochschule erhalten wollen, senden Sie uns eine Email an cfs@verw.uni-koeln.de (Pflege-Info-Säule weitere Informationen s.o.)

Pflege-Info-Säule

Die Pflegeinformationssäule ist eine mobile Litfaßsäule, die an wechselnden Standorten aufgestellt werden kann. Sie bietet leicht zugängliche Information zu Beruf und Pflege für Beschäftigte und kann an verschiedene thematische Schwerpunkte angepasst werden. Auf der Medienstation im Inneren der Säule können verschiedene Beiträge angesehen werden.Sie können die Säule für Ihre Einrichtung oder Ihr Institut ausleihen!

↗ Für weitere Informationen zu der Pflege-Info-Säule und Ausleihe kontaktieren Sie bitte den DualCareer & Family Support (verwaltung.uni-koeln.de/cfs)

III BERATUNGSANGEBOTE FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

III.1 BERATUNG AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Dual Career & Family Support
Johanna Lissek
Tel.: 0221 / 470-2169
Email: j.lissek@verw.uni-koeln.de

Psychosoziale Beratung der Uni Köln
Edeltraud Schmandt (Dipl. Rel. Pädagogin, Sozialtherapeutin, Coach, Mediatorin) Tel.: 0221 / 470-4565;
E-Mail: e.schmandt@verw.uni-koeln.de

Des Weiteren sind die Personalräte der Universität zu Köln und Ihr/e persönliche/r SachbearbeiterIn in der Abt. 41 AnsprechpartnerInnen bzgl. arbeitsrechtlicher Fragen, Arbeitszeitmodellen etc.

III.2 PFLEGEBERATUNG IN KÖLN

In Köln gibt es ein dreigliedriges Beratungssystem:

I. Zentrales Beratungstelefon für Senioren und Menschen mit Behinderung
Kalker Hauptstraße 247-273, 51103 Köln
Tel: 0221 / 2 21-2 74 00
http://www.stadt-koeln.de/service/adressen/beratungstelefon-fuer-senioren-und-menschen-mit-behinderung
Hier gibt es auch die ausführliche, regionale Onlinedatenbank zu verschiedenen Themen im Bereich Pflege. http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/senioren/beratungstelefon-fuer-senioren-und-menschen-mit-behinderung

II. Seniorenberatung der Bezirksämter und der Zentrale
Kalk Karree, Ottmar-Pohl-Platz 1
51103 Köln, 50475 Köln
0221 / 221-27400
http://www.stadt-koeln.de/service/produkt/seniorenberatung-2

III. Seniorenberater der Wohlfahrtsverbände, Pflegedienste und -Heime
zu erfragen in der städtischen Suchmaschine rund um Pflege
http://www.stadt-koeln.de/service/produkt/seniorenberatung-2

III.3 BERATUNGSANGEBOTE ÜBERREGIONAL

COMPASS - Private Pflegeberatung
(Erstberatung für alle, weiterführende Beratung für privat Versicherte)
kostenfreies Beratungstelefon: 0800 101 88 00; Mo - Fr 8-19 Uhr, Sa 10-16 Uhr
http://www.compass-pflegeberatung.de
Pflegeberatung für gesetzlich Versicherte sind zu erfragen bei der jeweiligen Krankenversicherung.

Serviceportal Wege-zur-pflege Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.wege-zur-pflege.de
Tel.: 030 / 201 791 31

Pflegeleistungs-Helfer
Online-Tool des Bundesgesundheitsministeriums, um zu klären, welche Leistungen Sie in Anspruch nehmen können, wie Sie Pflegeleistungen beantragen und wo Sie sich gezielt weiter informieren können.
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/pflegeleistungs-helfer.html

III.4 PSYCHOSOZIALE BERATUNG

Pflegen und Leben
Psychologische Online-Beratung für pflegende Angehörige – Gesprächsangebot für pflegende Angehörige rund um die Uhr
Tel.: 0800 111 0 111 / 0800 111 0 222
www.pflegen-und-leben.de

III.5 RECHTSBERATUNG

Beratung zum Pflegerecht der Verbraucherzentrale NRW (kostenpflichtig)
z.B. Widerspruch gegen Bescheide der Pflegekassen, Interessensvertretung gegenüber Pflegediensten und Heimbetreibern
Verbraucherzentrale NRW - Beratungsstelle Troisdorf
Kölner Platz 2, 53840 Troisdorf
Telefon: 02241 / 14953-01

Rechtsberatung zum Gesundheitssystem der Verbraucherzentrale NRW (kostenpflichtig)
z.B. Patientenrechte, Neuregelungen im Gesundheitssystem, Leistungsansprüche
Verbraucherzentrale NRW - Beratungsstelle Köln
Frankenwerft 35 (Eingang über Mauthgasse), 50667 Köln
Telefon: 0221 / 846188-01

Beratung zu Verträgen über Wohnraum mit Pflege- und Betreuungsleistungen
Pflegebedürftige und behinderte Menschen sowie deren Angehörigen erhalten Unterstützung bei Fragen rund um Verträge mit Betreibern von Pflegeheimen, neuen Pflegewohnformen und Einrichtungen der Behindertenhilfe. Die Verbraucherzentralen bieten individuellen Rat über eine Telefonhotline (01803 - 66 33 77) und informieren im Rahmen von Veranstaltungen und Veröffentlichungen. Zudem übernimmt der vzbv die rechtliche Prüfung von Wohn- und Betreuungsverträgen und unterstützt bei der Durchsetzung der Verbraucherrechte.

III.6 WOHNBERATUNG

Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e.V.
Beratung zu Wohnraumanpassung - Verein zur Förderung des selbstständigen Wohnens älterer und behinderter Menschen bietet ca. 200 Adressen von Wohnberatungsstellen, Tel: 030 / 47531719
www.bag-wohnraumanpassung.de

wohn-mobil – Beratungsstelle zur Wohnraumanpassung und Wohnungswechsel vom Paritätischen Wohlfahrtsverband in Köln
Telefon: 0221 / 560 34 -0
Fax: 0221 / 560 34 -29
www.wohn-mobil-koeln.de

Familienfreundliches Fort- & Weiterbildungsprogramm der UzK

WORKSHOPS

Patenschaftsprogramm in der Familienzeit
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
09.03.2017 und 12.09.2017, 10:00 – 12:00 Uhr

***Mein Wert und meine Werte* – Standortbestimmung und (berufliche) Perspektiven in der zweiten Lebenshälfte**
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
28.04.2017, 09:00 – 17:00 Uhr

Wenn Angehörige Hilfe oder Pflege benötigen - *So klappt der Alltag!*
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
11.05.2017, 09:00 – 16:00 Uhr

***Gekonnt gelassen* - Stresskompetenz und Entspannungstechniken für pflegende Angehörige**
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
21.09.2017, 09:00 – 16:00 Uhr

Arbeitsalltag in Trauerphasen gestalten
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
23.11.2017, 14:00 – 18:00 Uhr

INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN:

Basiselterngeld und ElterngeldPlus – gesetzliche Regelungen
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
16.05.2017, 10:00 – 12:00 Uhr

Elternunterhalt – *Was muss ich tragen?*
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
16.03.2017, 16:00 – 17:30 Uhr

Die Gesetzliche Rentenversicherung - Wer? Wann? Wie(viel)?
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
06.04.2017, 16:00 – 18:30 Uhr

New school kids in town? - What parents need to know about the German school system
University of Cologne, Kinderhaus, Weyertal 111, 50931 Köln
26.06.2017, 4 p.m. – 6 p.m.

Wie man die Pflege finanziell meistert
Kinderhaus der UzK, Weyertal 111, 50931 Köln
05.10.2017, 16:00 – 17:30 Uhr

verwaltung.uni-koeln.de/cfs

Dual Career & Family Support
Universität zu Köln
Weyertal 111, 50931 Köln

Email: cfs@verw.uni-koeln.de
Web: verwaltung.uni-koeln.de/cfs