

Infoblatt – kurzfristige Arbeitsverhinderung Pflege

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. Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

Nahe*r Angehörige*r

- Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister, Schwäger*innen
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder oder Enkelkinder

Voraussetzung:

- Es muss eine **akute** Pflegesituation vorliegen (Bescheinigung vom Arzt)
- Die Pflegebedürftigkeit muss plötzlich, unerwartet und unvermittelt aufgetreten sein, sodass der/die Mitarbeiter*in keine Möglichkeit hatte, geeignete Maßnahmen zu ergreifen

Durch die **unerwartet aufgetretene Akutsituation entfällt die Ankündigungspflicht**. Der/Die Mitarbeiter*in kann die Tage **sofort** in Anspruch nehmen.

Dauer

- max. 10 Arbeitstage pro pflegebedürftigen Angehörigen (1 x im Berufsleben für eine bestimmte Person, Stückelung nicht möglich)

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(Arbeitgeber kann nicht ablehnen, bedarf **keiner** Zustimmung – aber unverzügliche Mitteilung über Verhinderung und voraussichtliche Dauer)

Bei Teilzeit zu beachten

Bei 5-Tage-Woche = 10 Tage

Bei 4-Tage-Woche = 8 Tage

Bei 3-Tage-Woche = 6 Tage

Bei 2-Tage-Woche = 4 Tage

Also insgesamt 2 Wochen!

Arbeitsbefreiung **unbezahlt**. Der/die Mitarbeiter*in kann Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse beantragen.

Checkliste – kurzfristige Arbeitsverhinderung Pflege

| | |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Nahe*r Angehörige*r, Name: |
| <input type="checkbox"/> | Hat der/die Angehörige einen zu erwartenden oder bereits vorhandenen Pflegegrad? (Voraussetzung) |
| <input type="checkbox"/> | Ist es eine akute Pflegebedürftigkeit (plötzlich und unerwartet)? |
| <input type="checkbox"/> | Wie viele Tage benötige ich (max. 2 Wochen)? Ab wann, Datum: _____ Bis wann, Datum: _____ |
| <input type="checkbox"/> | Mitteilung (schriftlich oder per E-Mail) an Arbeitgeber (Personalabteilung) und Vorgesetzte*n |
| <input type="checkbox"/> | Bescheinigung für Arbeitgeber über die Erforderlichkeit der Maßnahme (Pflege) des/der nahen Angehörigen |
| <input type="checkbox"/> | Beim Arbeitgeber unbezahlte Freistellung. Pflegegeld kann bei der Pflegekasse beantragt werden. Pflegegeld beläuft sich auf 90 % des Nettoehalts |