

Ratgeber

für pflegende
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Kreisverwaltung Recklinghausen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung
Investition in Ihre Zukunft!



Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen



**KREIS
RECKLINGHAUSEN**
DER VESTISCHE KREIS

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Es begann mit einem Projekt, das 2009 ins Leben gerufen wurde.....	4
1. Ziele der Kreisverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	5
1.1 Der Familienbegriff der Kreisverwaltung Recklinghausen.....	5
1.2 Wie wurde das Projekt gestartet?.....	6
2. Welche Unterstützung bietet die Kreisverwaltung als Arbeitgeber?.....	6
Zentrale Ansprechperson	7
Informationsveranstaltungen "Aktive Mittagspause".....	8
Schulungen und Kurse	8
Flexible Arbeitszeiten.....	9
Teilzeit und Beurlaubung	9
Arbeitsort.....	9
Arbeitsorganisation	10
Unterstützung für Führungskräfte und Vorgesetzte.....	10
Kommunikation und Information	10
3. Rechtliche Rahmenbedingungen für die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung.....	11
3.1. Teilzeitbeschäftigung – Regelungen für Beamtinnen und Beamte	11
Auswirkungen auf das Beamtenverhältnis.....	11
3.2 Beurlaubung – Regelung für Beamtinnen und Beamte.....	12
Auswirkungen auf das Beamtenverhältnis.....	12
3.3 Regelung der Freistellungsmöglichkeiten für den Beamtenbereich nach	13
§ 67 LBG i.V.m. §§ 16, 17 FrUrlV.....	13
3.4 Teilzeitbeschäftigung – Regelungen für tariflich Beschäftigte.....	13
Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis.....	14
3.5 Beurlaubung – Regelungen für tariflich Beschäftigte.....	15
Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis.....	15
3.6 Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit für tariflich Beschäftigte.....	16
Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis.....	18
Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz) bis zu 6 Monaten.....	18
Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis/Darlehen.....	19
Auswirkungen auf die Sozialversicherung.....	20
3.7 Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).....	23
4. Tele- und Heimarbeit bei der Kreisverwaltung Recklinghausen.....	24
5. Information und Beratung zur Pflege	29
Eintritt eines Pflegefalls.....	30
Was müssen die pflegenden Angehörigen für sich organisieren?.....	30
Was sollte man vorsorglich erledigen?.....	31
Kosten für die Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung.....	33
Hinweise zum Elternunterhalt.....	33
Welche Auskunftspflicht besteht?.....	35
Förderung von investiven Maßnahmen im Wohnungsbestand in NRW	35
6. Leistungen der Pflegekasse im Überblick	36
Beratung durch Pflegekassen.....	39
7. Örtliche Anlaufstellen und Information.....	40
7.1 Beratungs- und Infocenter Pflege.....	40
7.2 Literaturhinweise	42
7.3 Linkliste.....	43

Vorwort

Die öffentliche Diskussion um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentrierte sich bislang vor allem auf die Balance zwischen Beruf und Elternschaft und entsprechende Fragen der Kinderbetreuung. Auch bei der Kreisverwaltung Recklinghausen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie z.B. mit der Einrichtung von familienfreundlichen Arbeitszeiten, guten Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten oder der Teilnahme am audit berufundfamilie® schon lange ein Thema. Bereits 2005 hat die Kreisverwaltung Recklinghausen einen eigenen „Familienbegriff“ definiert. Hiernach zählen zum „familiären Umfeld“ von Beschäftigten alle Lebensgemeinschaften, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird.

Unser Ziel ist es, den Beschäftigten, soweit organisatorisch möglich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Betreuungsbedürftigen ein Engagement im „familiären Umfeld“ erleichtern.

Im betrieblichen Alltag rücken zunehmend die Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen in den Blick. Immer mehr Menschen stehen vor der Herausforderung, ihre Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren zu müssen.

In NRW leben ca. 769.100 pflegebedürftige Menschen. 77,9 % dieser Menschen werden zu Hause betreut. Im Kreis Recklinghausen wurden laut Regionaldatenbank NRW im Jahr 2017 insgesamt 7.500 Menschen ambulant gepflegt. Gespiegelt wird dies auch durch die hohe Inanspruchnahme der vom Kreis Recklinghausen gesteuerten Beratungs- und Infocenter Pflege (BIP), in denen Pflegebedürftige, von Pflegebedürftigkeit Bedrohte, deren Angehörige und Senioren qualifiziert und trägerunabhängig beraten werden.

Entsprechend den Landesdaten sind 50% der zu Hause Pflegenden berufstätige Angehörige. Die Hälfte der Berufstätigen, die gleichzeitig eine Pflegeaufgabe übernehmen, arbeitet sogar in Vollzeit. Statistisch sind dabei jedoch nur die zu Pflegenden erfasst, die bereits eine Pflegestufe haben. Die Zahl derer, die im Alltag grundsätzlich hilfebedürftig sind, dürfte deutlich höher liegen.

Die Kreisverwaltung erkennt die Bedeutung des Themas Pflege und will den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen in demografischer Hinsicht auch im eigenen Hause Rechnung tragen. Sie übernimmt ihre Verantwortung für alle Beschäftigten mit Familienaufgaben – wobei Pflege- und Betreuungsaufgaben selbstverständlich die gleiche Anerkennung wie Kinderbetreuungsaufgaben erhalten. So wurde der Ihnen vorliegende Ratgeber für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Recklinghausen entwickelt, um Sie bei Ihren Pflege- und Betreuungsaufgaben zu unterstützen!

Mit freundlichen Grüßen

Cay Süberkrüb
Landrat

Es begann mit einem Projekt, das 2009 ins Leben gerufen wurde

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – das Projekt des Zentrums Frau in Beruf und Technik

Nicht erst das seit dem 01.07.2008 geltende Pflegezeitgesetz stellt Verwaltungen und Unternehmen bezüglich seiner pflegenden Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Eine immer älter werdende Belegschaft und der Wunsch Pflegebedürftiger, möglichst lang im familiären Umfeld zu bleiben, führen dazu, dass immer mehr Berufstätige die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bewältigen müssen. Arbeitgeber wollen die Arbeitskraft, die Leistungsfähigkeit und das Potenzial ihrer Beschäftigten erhalten und mit ihnen gemeinsam erreichen, dass im Pflegefall die beruflichen und pflegerischen Anforderungen besser in Einklang gebracht werden können.

Das Projekt „Unterstützung bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, das seit April 2009 vom Zentrum Frau in Beruf und Technik in Castrop-Rauxel beim Kreis Recklinghausen durchgeführt wird, hat zum Ziel, alle Beteiligten bei diesem Vorhaben zu unterstützen. Das heißt im Einzelnen:

- das Pflgethema in der Kreisverwaltung zu etablieren, für die Problematik zu sensibilisieren und der Pflege von Familienmitgliedern neben anderen Familienaufgaben der Beschäftigten Anerkennung zu verleihen,
- den Bedarf an Regelungen zur Verbesserung der Situation pflegender Beschäftigter zu ermitteln,
- durch Kenntnis der spezifischen Situation der pflegenden Beschäftigten gezielte Maßnahmen zur Erleichterung der Berufstätigkeit einzusetzen.

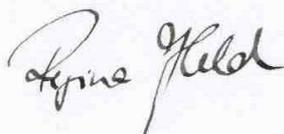
Es wurden bezüglich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familien- bzw. Pflegeaufgaben gemeinsame Ziele und das auf den nachfolgenden Seiten beschriebene Vorgehen abgestimmt.

Erkenntnisse aus Gesprächen, Befragungen und Workshops und erarbeitete Lösungsansätze führten zu Handlungsempfehlungen, die zunächst den Verantwortlichen vorgestellt und nach Abstimmung von Möglichkeiten und Prioritäten in Aktivitäten umgesetzt wurden.

Das Projekt wird durch die Europäische Union und das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert. Diese Förderung zeigt noch einmal die Wichtigkeit und Aktualität des Themas für die Arbeitgeber und ihre Beschäftigten in NRW.

An dem Projekt haben insgesamt 16 Unternehmen aus NRW teilgenommen, darunter kleinere und mittelgroße Wirtschaftsunternehmen, Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen, Bildungsträger und neben der Kreisverwaltung Recklinghausen, der Kreis Düren und die Stadtverwaltung Euskirchen.

Die Erkenntnisse aus den Projekten der Teilnehmenden werden der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt und sollen andere Unternehmen motivieren, sich ebenfalls des Themas anzunehmen. Die Kreisverwaltung Recklinghausen geht also mit gutem Beispiel voran und wir hoffen, dass ihr viele folgen.



Regina Held



Ulrike Schoppmeyer

Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop-Rauxel in Kooperation mit der BARMER GEK, SeniorenService AWO sowie Verbund für Unternehmen & Familie e.V.

1. Ziele der Kreisverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wie sieht eine perfekte Mitarbeiterin/ein perfekter Mitarbeiter aus? Er hat immer Zeit, keine Angehörigen und kennt im Leben nur eines: seinen Beruf. Doch dieser Menschentyp steht nicht allein in der Berufswelt. Weit verbreitet ist der Familienmensch, der Kinder hat, um die er sich kümmern möchte – und im Zuge des gesellschaftlichen Wandels – gibt es da auch noch die Angehörigen, die pflegebedürftig werden können. Doch wie lassen sich Job und Pflege besser auf einen Nenner bringen?

Ziel war eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Dieses Thema hat sich mittlerweile dauerhaft in der Kreisverwaltung Recklinghausen etabliert.

Der Arbeitgeber möchte die pflegenden Beschäftigten bei der Pflege und Betreuung von Angehörigen und ihnen nahestehenden Personen optimal unterstützen. Auch den Vorgesetzten sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, die Situation in den Arbeitsalltag einzubinden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bringt einen großen Nutzen für die Verwaltung. So können beispielsweise krankheitsbedingte Ausfälle vermieden und Stress durch Doppelbelastung reduziert werden. Motivation und Gesundheit bleiben erhalten.

1.1 Der Familienbegriff der Kreisverwaltung Recklinghausen

Der Kreisverwaltung Recklinghausen ist es sehr wichtig, den Beschäftigten über den gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus entgegenzukommen. Familie ist überall dort, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen und Sorge tragen.

Um die Voraussetzungen zu erfüllen, wurde der Familienbegriff wie folgt definiert:

„Zum familiären Umfeld von Beschäftigten zählen alle Lebensgemeinschaften, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird.“

Dazu gehören Personen mit Betreuungspflichten für Kinder und andere Angehörige, z.B. Ehepartner, Eltern, Geschwister, Enkel, Großeltern wie auch Partnerinnen und Partner in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, gleich welchen Geschlechts. Ausdrücklich zählen zum familiären Umfeld auch diejenigen, für die regelmäßig die Betreuung sichergestellt wird, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht.“

1.2 Wie wurde das Projekt gestartet?

Das Thema wurde extern als Projekt durch die Projektmitarbeiterinnen vom Verbund für Unternehmen & Familie begleitet und intern durch eine Projektgruppe unter Leitung der Gleichstellungsstelle koordiniert. Beteiligte in der Projektgruppe waren der damalige Fachdienstleiter 57 (Seniorenangelegenheiten und Betreuungsstelle); der Personalrat und eine Vertreterin des BIP (Beratungs- und Informationszentrums Pflege); Vertretungen aus der Personalentwicklung und dem Fachdienst für Zentrale Aufgaben und Organisation.

Folgende Abstimmungsgespräche und Erhebungen wurden durch die Projektmitarbeiterinnen des Verbundes durchgeführt:

- Abstimmungsgespräch mit den Projekt- und Personalverantwortlichen
- Workshop mit 15 Beschäftigten
- 7 Interviews mit betroffenen Beschäftigten
- Workshop mit 11 Führungskräften und Projektmitgliedern
- Bedarfserhebung per Fragebogen online/manuell
- Analyse der zur Verfügung gestellten Informationen über die Personalsituation

Die Erhebungsergebnisse haben die Projektmitarbeiterinnen des Verbundes zu Handlungsempfehlung für die Kreisverwaltung Recklinghausen zusammengefasst. In der Projektgruppe wurden die Empfehlungen näher gesichtet und den betrieblichen Rahmenbedingungen angepasst.

Informationsveranstaltungen haben stattgefunden zu den Themen „Leistungen der Pflegekasse“ und zum „Betreuungsrecht“. Im November 2010 wurde bereits ein 1 ½-tägiges Seminar „Work-Life-Balance für pflegende Beschäftigte“, aber auch für diejenigen, bei denen sich eine Pflegeaufgabe in Zukunft abzeichnet, angeboten. Weitere Veranstaltungen sind bereits fest eingeplant. Angedacht sind laufende Informationsveranstaltungen als „aktive Mittagspause“ mit einem Zeitumfang von ca. 1 Stunde. Darüber hinaus wurden zwei Pflegeseminare über 5 Wochen mit je 15 Betroffenen durch die Gleichstellungsstelle initiiert. Hieraus hat sich ein fester Gesprächskreis für pflegende Angehörige aus der Kreisverwaltung Recklinghausen entwickelt. Dieser Gesprächskreis dient zum Erfahrungsaustausch. Er bietet Raum für Austausch und Kontakt mit anderen pflegenden Angehörigen, um Anregungen und Informationen für die persönliche Situation zu bekommen.

2. Welche Unterstützung bietet die Kreisverwaltung als Arbeitgeber?

Wenn es um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben geht, betrachten wir unterschiedliche Handlungsbereiche. Die Kreisverwaltung ist bemüht, die Beschäftigten möglichst schnell und flexibel zu unterstützen.

Es werden nachfolgend die bereits erwähnten Handlungsbereiche, in denen Unterstützung und Flexibilität angeboten werden, vorgestellt.

Zentrale Ansprechperson

Damit das Thema der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dauerhaft etabliert wird, wurde eine zentrale Ansprechperson benannt. Diese Aufgabe übernimmt **Angelika Pott (Tel.: 02361/53 4185)** von der Gleichstellungsstelle. Sie hat sich zur „Betrieblichen Ansprechpartnerin“ qualifizieren lassen. Unter anderem übernimmt sie folgende Aufgabenbereiche:

- Beratung von Betroffenen und Führungskräften
- Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigten durch lfd. Informationsarbeit im Intranet
- Aktualisierung und Neuauflage des Ratgebers für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Statistiken und Datenerhebungen
- Organisation von Informationsveranstaltungen
- Vorbereitung und Koordination des bereits gegründeten Gesprächskreises. Dieser Gesprächskreis bietet die Möglichkeit zum persönlichen Gedanken- und Erfahrungsaustausch. Die alltäglichen Erlebnisse können ausgetauscht und es können gemeinsame Lösungen für Probleme gefunden werden. Das Miteinander und die erlebte Solidarität bieten einen Ausgleich für die häusliche Belastung. Jeder kann über seine Anliegen sprechen oder einfach nur zuhören

Die Treffen finden einmal im Quartal freitags von 13.30 Uhr bis ca. 15.30 Uhr statt. Bei Interesse an einer Teilnahme an diesem Gesprächskreis oder einzubringende Anregungen, kann mit Angelika Pott, 02361/53 4185 jederzeit Kontakt aufgenommen werden.



Angelika Pott

Informationsveranstaltungen „Aktive Mittagspause“

Zu einigen komplexeren Themen wünschen sich Betroffene einen Austausch mit den Experten. Vor allem rechtliche und finanzielle Angelegenheiten möchten hinterfragt werden, so dass eine Veranstaltung am Arbeitsort, abgestimmt auf die Arbeitszeit, ein gutes Angebot ist. In der sogenannten „aktiven Mittagspause“ wird den Beschäftigten ein entsprechendes Angebot gemacht.

Bisherige Themen:

- Pflegeleistungen (mit Unterstützung der BARMER GEK)
- Betreuungsrecht
- Informationen zum Projekt Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Patientenverfügung & Vorsorgevollmacht
- Schlaganfall
- Demenz
- Pflegereform

Bei Wünschen und Vorschlägen zu weiteren Themen oder die Wiederholung einer Veranstaltung, kann man sich an Angelika Pott, Tel.: 02361/53 4185 wenden.

Schulungen und Kurse

Alles Lesen und darüber reden ersetzt in einigen Bereichen nicht die konkrete und praktische Anleitung. Besonders wenn es um Pflege und Gesundheit geht, sind die Angehörigen schnell überfordert, zumal auch hier immer wieder neue Erfahrungen und Erkenntnisse zu alternativen Ratschlägen führen.

Die pflegerische Arbeit ist schwer und eine krankheitsgerechte Versorgung keine Selbstverständlichkeit. Praktische Pflegekurse für Laien und Schulungen zur Ernährung und zu bestimmten Krankheitsbildern sind deshalb eine gute Hilfe.

Zwei Pflegeseminare mit verschiedenen Aufgabenstellungen haben bereits stattgefunden. Zu Themen wie:

- Der pflegebedürftige Mensch, Pflegeverständnis
- Körperpflege
- Krankheitsverläufe
- Praxis bei liegenden Patienten / Kinästhetik
- Alzheimer-Demenz
- Verlust, Abschied, Trauer

wurden pflegende Angehörige mit Rat und Tat von professionellen Kräften angeleitet.

Ein Pflegeseminar, das sich mit der Gelassenheit im Alltag für pflegende bzw. kümmernde Angehörige intensiv beschäftigt, fand Ende 2016 statt.

Folgende Themen wurden behandelt:

- Wie verändert sich das Leben durch die Pflege bzw. die Pflegeverantwortung
- Wie ist mit Stress umzugehen
- Unterstützung und Entlastung in der Pflege; Beruf und Pflege vereinbaren
- Gelassen durchs Leben gehen (Strategien zur Stressbewältigung)
- Stärkung des Selbstwertgefühls und der Selbstfürsorge

- Soziale Unterstützung (Pflegenetzwerk)
- Umgang mit Konflikt- und Schuldgefühlen
- Kennenlernen unterschiedlicher Entspannungsmöglichkeiten und –techniken

Die Kreisverwaltung bietet regelmäßige Veranstaltungen zum Themenfeld Pflege und Gesundheit an, die aktuell ausgeschrieben werden. Sollten hierzu Wünsche und Ideen bestehen, wird Angelika Pott (Tel. 02361/53 4185) diese gern entgegen nehmen.

Flexible Arbeitszeiten

Eine Pflegeaufgabe nimmt viel Zeit in Anspruch. Da kommen schnell einige Stunden pro Tag zusammen, die man neben dem beruflichen Einsatz für den Angehörigen zur Verfügung steht. Eine Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, und sei es nur für einen begrenzten Zeitraum, kann die Situation deutlich entlasten. An einigen Arbeitsplätzen lässt sich auch eine Verschiebung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit mit den beruflichen Aufgaben realisieren. Beim Kreis Recklinghausen werden verschiedenste Lösungen praktiziert, die dem Aufgabenbereich, dem Team und der persönlichen Anforderung entgegen kommen.

Teilzeit und Beurlaubung

Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist gemäß den tarifvertraglichen bzw. beamtenrechtlichen Voraussetzungen zu entsprechen. **Zwingende dienstliche Gründe** sind hier die einzigen Ausschlussgründe. Es besteht auch die Möglichkeit einer unterhältigen Beschäftigung (geringe Stundenzahl), im Beamtenverhältnis in Verbindung mit einer Beurlaubung.

Wegen der besonderen Bedeutung wird unter **Punkt 3** noch einmal **detailliert** auf die Möglichkeiten und Bedingungen der befristeten Stundenreduzierung sowie der befristeten Beurlaubung eingegangen.

Der Fachdienst Personalservice informiert und berät alle an einer Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung interessierten Beschäftigten auf Wunsch über die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Ebenfalls muss über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen nachgedacht werden, bevor die beabsichtigte Maßnahme realisiert wird.

Arbeitsort

Im Pflegefall kann das Arbeiten von zu Hause eine Entlastung darstellen: An- und Abfahrzeiten werden eingespart, man kann dem Angehörigen in kürzeren Zeitabständen, d.h. in häufigeren Arbeitspausen, zur Verfügung stehen und auch in außerdienstlichen Zeiten arbeiten.

Um zu Hause arbeiten zu können, muss zum einen die dienstliche Aufgabe geeignet sein und zum anderen muss auch geklärt sein, ob die Person und das häusliche Umfeld für einen Heimarbeitsplatz in Frage kommen.

Auf die Heim- und Telearbeit wird unter **Punkt 4** detaillierter eingegangen.

Arbeitsorganisation

Es ist allen klar, dass eine flexiblere Wahrnehmung von Arbeitszeit und –ort auch eine belastbare Organisation braucht. Verlässliche Vertretungsregeln, Priorisierungen der Aufgaben und die Möglichkeit der flexibleren Personaleinsätze können dies schaffen.

Unterstützung für Führungskräfte und Vorgesetzte

Beschäftigte haben hohe Anforderungen an ihre Vorgesetzten, was soziale Kompetenz, Verständnis, Vertrauen und Offenheit betrifft. Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

Bei Bedarf können Informationsveranstaltungen für die Führungskräfte angeboten werden.

Kommunikation und Information

Die Zuversicht bei Betroffenen und noch nicht Betroffenen lebt von Informationen und Austausch. Wichtig sind Gespräche im beruflichen Alltag, die unter vertrauten Personen stattfinden, die sich aber nicht „verordnen“ lassen. Es werden Gesprächsmöglichkeiten geschaffen um einen Austausch zu ermöglichen.

Über die konkreten betrieblichen Lösungen hinaus werden Informationen zu verschiedenen Themen rund um Pflege- und Betreuungsaufgaben angeboten. Ein Aufgreifen dieser Interessen fördert die Kommunikation speziell zum Pflege Thema. Das Beratungs- und Infocenter Pflege (BIP) hat bereits viele Informationen zu wichtigen Themen und bietet den Beschäftigten diese Hilfestellungen öffentlich an.

Informationsveranstaltungen sind ein gutes Medium für Betroffene und solche, die sich gedanklich auf einen Einsatz im Pflegebereich vorbereiten, um ins Gespräch zu kommen. Pflegekurse oder Seminare z.B. über Krankheitsbilder, alters- und krankheitsbedingte Einschränkungen oder Ernährungsfragen sind weitere mögliche Angebote, die dem Erfahrungsaustausch, aber auch dem Abbau von Ängsten und Unsicherheiten dienen. Wichtig ist hier, vor allem die Situation der Pflegenden/ Betreuenden aufzugreifen und einzubeziehen, so dass auch deren persönliche Gesunderhaltung im Vordergrund steht.

Die **zentrale Ansprechperson** wird darüber hinaus die betroffenen Beschäftigten zum Beispiel zu den innerbetrieblichen Möglichkeiten beraten und kann diese ggfls. an die richtigen Stellen verweisen.

Zusätzlich gibt es laufende Informationsveranstaltungen als „Aktive Mittagspause“ mit einem Zeitumfang von ca. einer Stunde, wie bereits schon im Vorfeld vorgestellt.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen für die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

3.1. Teilzeitbeschäftigung – Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Das Landesbeamtengesetz (LBG) und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regeln die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung bei der Pflege von Angehörigen.

Beamte haben einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung mit einer ermäßigten Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn sie pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen und wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beamte haben die Möglichkeit, spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung einen Verlängerungsantrag auf Teilzeit zu stellen. In Einzelfällen kann die Frist auch kürzer sein.

Auswirkungen auf das Beamtenverhältnis

Besoldung und die vermögenswirksamen Leistungen:

Die Bezüge, d. h. das Grundgehalt, der Familienzuschlag sowie die Zulagen, reduzieren sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit.

Auch die vermögenswirksamen Leistungen verringern sich bei einer Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit.

Beihilfeanspruch:

Der Anspruch auf Beihilfe bleibt bei einer Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang bestehen, auch bei einer unterhältigen Beschäftigung. Einzelfragen werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe, kvw Beihilfekasse, Postfach 8209 in 48044 Münster (Tel.: 0251/591-6771, E-Mail: beihilfekasse@kvw-muenster.de) beantwortet.

Versorgung:

Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer geringeren Stundenzahl wird die Versorgung im Verhältnis zu der reduzierten Arbeitszeit berechnet.

Dienstzeit:

Eine Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Dienstzeit aus.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch ist nicht abhängig von der vereinbarten Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der vereinbarten wöchentlichen Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch wird somit auf der Grundlage der wöchentlichen Arbeitstage ermittelt.

Tipp: Zu beachten ist, dass eine vorzeitige Beendigung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Dies sollte bei der Überlegung, für welche Dauer eine Teilzeitbeschäftigung beantragt wird, berücksichtigt werden.
Die Beschäftigten im Büro für Gehaltsabrechnungen sind gern bereit, im Vorfeld der Antragstellung bei der Stundenfestlegung mit einer Gehaltsauskunft bezüglich der voraussichtlichen Auswirkungen auf das Nettogehalt zu unterstützen.

3.2 Beurlaubung – Regelung für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf eine Beurlaubung ohne Bezüge. Die Höchstdauer einer familienpolitischen Beurlaubung beträgt **15 Jahre**. Anspruch auf einen familienpolitischen Urlaub haben Beamtinnen und Beamte, die mindestens ein Kinder unter 18 Jahre oder einen pflegebedürftigen Angehörigen mit Pflegegrad tatsächlich betreuen oder pflegen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Bei einer Beurlaubung nach § 64 LBG kann eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden.

Auswirkungen auf das Beamtenverhältnis

Eine Beurlaubung kann zu einer Veränderung der Erfahrungsstufe, welches die Grundlage der Stufen des Grundgehalts ist, führen.

Versorgung:

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge zählen nicht für die ruhegehaltsfähige Dienstzeit, das heißt, dass diese Zeiten bei der Berechnung der Versorgung unberücksichtigt bleiben.

Beihilfeanspruch:

Während einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen zur Betreuung oder Pflege eines nahen Angehörigen besteht in der Regel ein voller Beihilfeanspruch. Individuellen Fragen sollten im Vorfeld einer Beurlaubung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beihilfestelle, der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe, kwv Beihilfekasse, Postfach 8209 in 48044 Münster (Tel.: 0251/591-6771) besprochen werden.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch wird um $\frac{1}{12}$ je vollen Beurlaubungsmonat gekürzt.

Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung einer/eines Angehörigen

Nach § 33 FrUrlV besteht die Möglichkeit, bei schwerer Erkrankung einer oder eines im Haushalt lebenden Angehörigen Sonderurlaub **von einem Arbeitstag** im Kalenderjahr unter Fortzahlung der Besoldung in Anspruch zu nehmen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Eine Freistellung ist nur möglich, wenn eine andere Person für die Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege ärztlich bescheinigt wird.

Tipp: Es ist von Vorteil, sich im Vorfeld der Antragstellung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Büro für Personalangelegenheiten, dem Personalrat oder der Gleichstellung individuell beraten zu lassen.

3.3 Regelung der Freistellungsmöglichkeiten für den Beamtenbereich nach § 67 LBG i.V.m. §§ 16, 17 FrUrlV

Familienpflegezeit, Pflegezeit

Freistellungen im Rahmen der Pflegezeit und Familienpflegezeit sind zu gewähren. Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) und des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in ihrer jeweils geltenden Fassung auf Beamtinnen und Beamte mit Besoldung. Sie trifft insbesondere Regelungen über

1. die Voraussetzungen der Inanspruchnahme,
2. die Dauer,
3. den Entlassungsschutz
4. die Kostenübernahme für ärztliche Bescheinigungen durch den Dienstherrn,
5. die Teilzeitbeschäftigung
6. die Fortzahlung von Leistungen des Dienstherrn.

Für die Dauer einer vollständigen Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz gilt § 64 Abs. 5 entsprechend.

3.4 Teilzeitbeschäftigung – Regelungen für tariflich Beschäftigte

Tariflich Beschäftigte haben einen rechtlichen Anspruch auf eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit, wenn sie einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und **zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen**.

Die zwingenden dienstlichen Belange können je nach Aufgabengebiet und Arbeitsbereich ganz unterschiedlich sein. Der Arbeitgeber ist bemüht, der besonderen persönlichen Situation bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann auf bis zu fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet werden. Selbstverständlich ist eine kürzere Dauer möglich und auch empfehlenswert. In den wenigsten Fällen ist die Dauer der Pflege absehbar.

Vor Ablauf der vereinbarten Befristung kann ein Antrag auf Verlängerung gestellt werden.

Es ist zu beachten, dass eine vorzeitige Beendigung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Das sollte bei der Überlegung, für welche Dauer eine Teilzeitbeschäftigung beantragt wird, berücksichtigt werden.

Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis

Entgelt, Sonderzuwendungen und vermögenswirksame Leistungen:

Das Entgelt von Teilzeitbeschäftigten verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit. Dies gilt in der Regel auch für die Zulagen.

Auch die Sonderzuwendung und die vermögenswirksamen Leistungen verringern sich entsprechend.

Krankenversicherung:

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich wie Vollzeitbeschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Nähere Informationen sind u. a. bei der Krankenkasse oder im Bereich Personalservice erhältlich.

Rentenversicherung:

Da Teilzeitbeschäftigte ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten, zahlen sie auch niedrigere Beiträge in die Rentenversicherung ein und erhalten dadurch geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung.

Die Rentenminderung muss immer individuell betrachtet werden, so dass keine pauschale Aussage dazu getroffen werden kann. Weiteren Fragen zu den Auswirkungen auf die späteren Rentenansprüche wird der zuständige Rentenversicherungsträger oder der Bereich Personalservice beantworten können.

Beschäftigungszeit:

Eine Teilzeitbeschäftigung hat keine nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigungszeit.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch ist nicht abhängig von der vereinbarten Arbeitszeit, sondern von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Der Urlaubsanspruch wird daher auf der Grundlage der vereinbarten wöchentlichen Arbeitstage ermittelt.

Tipp: Es wird empfohlen, sich vor Antragstellung im Büro für Personalangelegenheiten, dem Personalrat oder der Gleichstellung beraten zu lassen. Die Kolleginnen und Kollegen im Bereich des Lohnbüros sind gern bereit, im Vorfeld der Antragstellung bei der Stundenfestlegung mit einer Gehaltsauskunft bezüglich der voraussichtlichen Auswirkungen auf das Nettoeinkommen zu unterstützen.

3.5 Beurlaubung – Regelungen für tariflich Beschäftigte

Wenn pflegebedürftige Angehörige kurz- oder langfristig betreut bzw. gepflegt werden müssen, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Freistellung und der Beurlaubung.

Tariflich Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, wie zum Beispiel für die Betreuung oder Pflege einer/s pflegebedürftigen Angehörigen, unter Verzicht auf das Entgelt Sonderurlaub beantragen.

Die Dauer der Beurlaubung ist zu befristen. Sie können sich so lange beurlauben lassen, wie die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Eine Verlängerung des Sonderurlaubs ist möglich.

Bei den Überlegungen ist zu beachten, dass eine vorzeitige Beendigung der Beurlaubung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist.

Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis

Während der Beurlaubung besteht das Beschäftigungsverhältnis und damit die allgemeinen Rechte und Pflichten weiter. Lediglich die Pflicht der Beschäftigten zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts einschließlich der Sonderzuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen ruhen.

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

Die Zeiten des Sonderurlaubs werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Die erreichte Stufe in der Entgeltgruppe bleibt jedoch bestehen.

Krankenversicherung:

Während einer Beurlaubung besteht in der gesetzlichen Krankenversicherung in der Regel kein Versicherungsanspruch mehr. Man kann sich ggfls. über den Partner in der gesetzlichen Familienversicherung beitragsfrei versichern lassen.

Der Arbeitgeber zahlt für die Dauer der Beurlaubung weder den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung noch einen Zuschuss zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung. Die Krankenkasse bietet die Möglichkeiten der Beratung.

Rentenversicherung:

Da es auch im Rentenrecht verschiedene Sonderfälle und Ausnahmetatbestände gibt, kann keine allgemeine Aussage über die Auswirkungen einer Beurlaubung auf die Rentenversicherung getroffen werden.

Es besteht die Möglichkeit einer telefonischen Beratung (mit Fachberater*innen der Deutschen Rentenversicherung) unter folgender Telefonnummer:

0800 1000 48 080 oder 0800 1000 4800

Für die Dauer der Beurlaubung zahlt der Arbeitgeber keinen Anteil zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Urlaubsanspruch:

Der Sonderurlaub führt zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs um $\frac{1}{12}$ für jeden vollen Monat.

Arbeitsbefreiung bei schwerer Erkrankung einer/eines Angehörigen

Nach dem § 29 TVÖD besteht die Möglichkeit, bei schwerer Erkrankung einer/s Angehörigen, die/der im selben Haushalt lebt, eine Arbeitsbefreiung **von einem Arbeitstag** im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch zu nehmen. Dazu zählt auch eine akut auftretende Pflegebedürftigkeit.

Eine Freistellung ist nur möglich, wenn eine andere Person für die Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege ärztlich bescheinigt wird.

Tipp: Es ist von Vorteil, sich im Vorfeld der Antragstellung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Büro für Personalangelegenheiten, dem Personalrat oder der Gleichstellung individuell beraten zu lassen.

3.6 Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit für tariflich Beschäftigte

Das Pflegezeitgesetz ist am 01. Juli 2008 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Dazu hat der Gesetzgeber zwei Instrumente geschaffen, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz)

Sie können sich spontan bis zu 10 Tage von der Arbeit freistellen lassen, wenn Sie Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen.

Nachfolgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Es ist eine unerwartete akute Pflegesituation eingetreten.
- Aus diesem Grunde muss eine sofortige und bedarfsgerechte Pflege organisiert oder die pflegerische Versorgung durch die Beschäftigte oder den Beschäftigten wahrgenommen werden.
- Es handelt sich um einen nahen Angehörigen bzw. eine nahe Angehörige – Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und -partner, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie die des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners sowie Schwieger- und Enkelkinder.
- Die Pflegebedürftigkeit ist nachgewiesen, bzw. die Pflegebedürftigkeit tritt voraussichtlich ein.

Die 10 Tage müssen nicht am Stück genommen werden. Sie können sich auch mehrmals wenige Tage frei nehmen.

Außerdem ist es möglich, sich die Arbeitsverhinderung aufzuteilen. Also beispielsweise können sich zwei Geschwister jeweils 5 Tage frei nehmen. Entscheidend ist, dass der Anspruch auf insgesamt zehn Arbeitstage pro zu pflegender Person beschränkt ist.

Wird ein weiterer Angehöriger pflegebedürftig – nach dem Vater beispielsweise auch die Mutter – haben Sie **erneut die Möglichkeit**, sich für 10 Tage freustellen zu lassen.

Pflegebedürftig sind Personen, bei denen mindestens der Pflegegrad 1 festgestellt wurde. Die Voraussetzung ist ebenfalls erfüllt, wenn die Person voraussichtlich pflegebedürftig ist. Die akute oder voraussichtliche Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen und die Notwendigkeit der Freistellung sind durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Freistellung ist immer dann notwendig, wenn keine andere Person für die Organisation oder Wahrnehmung der Pflege zur Verfügung steht. Die Kosten für ärztliche Bescheinigungen sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber **unverzüglich** über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer und Verteilung zu informieren. Die Mitteilung muss **spätestens am ersten Tag der Freistellung** und vor Arbeitsbeginn vorliegen.

Der Freistellungsanspruch ist nicht auf das Kalenderjahr begrenzt und besteht für pflegebedürftige Angehörige gesondert. Die Freistellung endet vorzeitig, wenn die oben genannten Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

Eine Lohnfortzahlung während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gibt es nicht. Für die Zeit der Freistellung von der Arbeit ist das **Pflegeunterstützungsgeld** vorgesehen. Diese Leistung beträgt 90 % des ausgefallenen Netto-Entgelts und muss bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen unverzüglich beantragt werden. Es ist dafür nicht nötig, dass bereits ein Pflegegrad des Angehörigen vorliegt. Jedoch verlangen manche Kassen eine Bescheinigung vom Arzt, dass wahrscheinlich bald eine Pflegebedürftigkeit bestätigt wird.

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht Kündigungsschutz.

Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht das Beschäftigungsverhältnis und damit die allgemeinen Rechte und Pflichten weiter. Lediglich die Pflicht der Beschäftigten zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts einschließlich der Sonderzuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen ruhen.

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ergeben sich, abgesehen von der Reduzierung des Entgelts für den Zeitraum, keine Änderungen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht unverändert und ununterbrochen fort, so dass der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung bestehen bleibt.

Mit dem Ende der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung treten die Rechte und Pflichten des Beschäftigungsverhältnisses wieder voll in Kraft.

Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz) bis zu 6 Monaten

Bei einem familiären Pflegefall haben tariflich Beschäftigte einen Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Arbeitsbefreiung von bis zu sechs Monaten.

Um die Pflegezeit nutzen zu können, müssen folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:

- Es handelt sich um eine/n nahen Angehörige/n (sh. kurzzeitige Arbeitsverhinderung).
- Nachgewiesene Pflegebedürftigkeit (sh. kurzzeitige Arbeitsverhinderung).
- Nahe Angehörige müssen in häuslicher Umgebung gepflegt werden – im Haushalt der Pflegebedürftigen oder im eigenen Haushalt.

Die Pflegebedürftigkeit muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes bzw. bei privaten Versicherungen durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

Im Gegensatz zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kommt es nicht darauf an, ob die Pfl egetätigkeit nur durch die Beschäftigten persönlich übernommen werden kann. Also auch, wenn andere Personen für eine Pflege zur Verfügung stehen, kann die Pflegezeit in Anspruch genommen werden.

Wer die Pflegezeit nutzen möchte, muss dies **spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit** schriftlich ankündigen. Es ist außerdem anzugeben,

- um welche/n Angehörige/n es sich handelt,
- wie lange die Pflegezeit dauern soll und

- ob Sie die Pflegezeit vollständig oder nur teilweise in Anspruch nehmen möchten.

Wer die Pflegezeit nur teilweise in Anspruch nehmen möchte, für den bestehen folgende Möglichkeiten:

- Teilweise Ausschöpfung der möglichen sechs Monate, beispielsweise nur drei Monate oder
- Verteilung des gesamten oder teilweisen Anspruchs auf einzelne Tage (Beginn, Ende und Tage müssen festgelegt werden).

Es ist nicht möglich, den Anspruch auf mehrere Zeiträume zu verteilen.

Wenn die Pflegezeit nur teilweise genutzt werden soll, ist zu berücksichtigen, dass eine Verlängerung bis zur Höchstdauer von sechs Monaten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn ein geplanter Wechsel der Pflegepersonen aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist.

Die Pflegezeit endet grundsätzlich nach Ablauf des angegebenen Zeitpunkts. Darüber hinaus endet die Pflegezeit automatisch vier Wochen nach dem Eintritt veränderter Umstände, beispielsweise wenn die Pflegebedürftigkeit durch die Besserung des gesundheitlichen Zustandes entfällt.

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis/Darlehen

Während der Pflegezeit bestehen das Beschäftigungsverhältnis und damit die allgemeinen Rechte und Pflichten weiter. Lediglich die Pflicht zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts einschließlich der Sonderzuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen ruhen.

Bei einer Pflegeteilzeitarbeit reduziert sich das Entgelt einschließlich der Sonderzuwendung sowie der vermögenswirksamen Leistungen entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit.

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

Die Pflegezeit ist für die Stufenlaufzeit grundsätzlich unschädlich, wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Seit dem 01.01.2015 besteht zur besseren Abfederung des Lebensunterhaltes Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Beschäftigte, die die Pflegezeit bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen, haben einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen. Dieses Darlehen soll helfen, den Verdienstaufschlag abzufedern und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es wird durch die Beschäftigten direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt und muss nach dem Ende der Pflegezeit ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.

Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden, die Fälligkeit also hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Rentenversicherung bei voller Freistellung:

Bei voller Freistellung endet die Versicherungspflicht mit dem letzten Tag der Entgeltzahlung, also unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit.

Seit dem 1. Januar 2017 gibt es in der Pflegeversicherung fünf Pflegegrade, die die bisherigen drei Pflegestufen ablösen. Für den Rentenanspruch von Pflegenden bedeutet das: Nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen erwerben zukünftig in vielen Fällen höhere Rentenanwartschaften.

Die Rentenversicherungspflicht tritt schon dann ein, wenn eine Pflegeperson eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 pflegt. Die Pflege muss dabei insgesamt mindestens zehn Stunden, verteilt auf wenigstens zwei Tage pro Woche ausgeübt werden. Bislang betrug der wöchentliche Mindestaufwand 14 Stunden.

Bis zu 3 Monate: Begleitung in der letzten Lebensphase durch eine besondere Form der „Pflegezeit“

Um einen pflegebedürftigen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Sie bis zu 3 Monate vollständig oder teilweise aus dem Job aussteigen. Die Begleitung ist auch möglich, wenn der Angehörige in einem Hospiz oder einer anderen Einrichtung versorgt wird. Das Hauptaugenmerk liegt nicht auf der Pflege, sondern darauf, noch ein letztes Mal gemeinsame Zeit zu verbringen. **Ein Pflegegrad ist nicht erforderlich, um die Begleitung in Anspruch zu nehmen.**

Bis zu 2 Jahre: Teilzeit durch die „Familienpflegezeit“

Wenn 6 Monate Pflegezeit nicht ausreichen, können Beschäftigte bis zu 2 Jahre teilweise aus dem Job aussteigen, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zuhause zu pflegen. Das nennt man Familienpflegezeit.

Während der Familienpflegezeit muss der Arbeitnehmer weiterhin mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten. Dabei handelt es sich um einen Durchschnittswert, der im Jahresmittel erreicht werden muss.

Damit Sie die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen können, muss bei dem zu pflegenden Angehörigen ein Pflegegrad vorliegen. Wurde noch kein Pflegegrad anerkannt, gelten die gleichen Regeln wie bei der Pflegezeit. Es sollte schnellstmöglich ein Antrag auf Leistungen der Pflegeversicherung bei der Pflegekasse des Angehörigen gestellt werden. Wurde die Familienpflegezeit bereits beim Arbeitgeber angekündigt, muss der Medizinische Dienst der Krankenversicherung innerhalb von zwei

Wochen nach dem Antrag den Angehörigen begutachten und das Ergebnis unverzüglich mitteilen.

Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger Angehöriger

Wenn Sie eine*n minderjährige*n, pflegebedürftigen Angehörigen betreuen möchten, besteht ebenfalls die Möglichkeit, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen. Dann besteht der Anspruch sogar auch, wenn sich das Kind in einer Einrichtung befindet. Die Freistellung setzt ebenso wie bei erwachsenen Pflegebedürftigen voraus, dass bei dem Kind ein Pflegegrad anerkannt ist.

Ihr monatlicher Rentenanspruch ab Januar 2017 für ein Jahr Pflege, bei einer Mindestpflegezeit von 10 Stunden/Woche:

Pflege-grad	Pflegebedürftiger erhält	Monatliche Rente	
1		0 Euro	
2	Pflegesachleistung	5,53 €	
	Kombileistung	6,72 €	
	Pflegegeld	7,90 €	
3	Pflegesachleistung	8,81 €	
	Kombileistung	10,70 €	
	Pflegegeld	12,58 €	
4	Pflegesachleistung	14,34 €	
	Kombileistung	17,41 €	
	Pflegegeld	20,49 €	
5	Pflegesachleistung	20,49 €	
	Kombileistung	24,88 €	
	Pflegegeld	29,27 €	

Zur Inanspruchnahme wird der „Fragebogen zur Zahlung der Beiträge zu sozialen Sicherung für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen“ bei der Krankenkasse, Pflegekasse oder dem Rentenversicherer beantwortet. Für nähere Auskünfte stehen die Kranken- bzw. Pflegekassen zur Verfügung.

Rentenversicherung bei Teilfreistellung:

Bei einer Teilfreistellung ist es so, dass bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit oder bei der Verteilung des Anspruchs auf einzelne Tage ein geringeres Arbeitsentgelt gezahlt wird und somit auch niedrigere Beiträge in die Rentenversicherung. Folg-

lich führt dies zu geringeren persönlichen Entgeltpunkten für die Rentenberechnung. Bei detaillierten Fragen zu den Auswirkungen auf die späteren Rentenansprüche wird der zuständige Rentenversicherungsträger gerne Auskunft geben.

Arbeitslosenversicherung bei voller Freistellung:

Die Pflegezeit bei voller Freistellung wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt und die Beiträge werden von der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen übernommen.

Arbeitslosenversicherung bei Teilfreistellung:

Bei einer Teilfreistellung ist man wie bei einer Vollzeitbeschäftigung, in der Arbeitslosenversicherung versichert.

Kranken- und Pflegeversicherung bei voller Freistellung:

Bei voller Freistellung endet die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit, so dass für diesen Zeitraum in der Regel kein Versicherungsanspruch besteht. Man kann sich ggfls. über den Ehepartner in der gesetzlichen Familienversicherung beitragsfrei versichern lassen oder natürlich auf eigene Kosten privat versichern.

Der Arbeitgeber zahlt für die Dauer der Beurlaubung weder den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung noch einen Zuschuss zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung.

In den Fällen, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung, besteht, gewährt die Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen ggfls. einen Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbetrags zur Kranken- und Pflegeversicherung, auch für Privatversicherte.

Kranken- und Pflegeversicherung bei Teilfreistellung:

Wird während der Pflegezeit nur eine Teilfreistellung genutzt, bleibt der Versicherungsanspruch grundsätzlich bestehen.

Für Privatversicherte besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Pflegezeit.

Durch die Inanspruchnahme der Pflegezeit sollen keine Nachteile für die Beschäftigten entstehen. Nehmen daher Beschäftigte, die bereits vor Beginn der Pflegezeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht unterlagen, spätestens innerhalb eines Jahres nach Ende der Pflegezeit erneut eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze auf, wird die Pflegezeit so bewertet, als wenn die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wurde.

Unfallversicherung:

Als Pflegeperson sind Sie in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen.

Beschäftigungszeit:

Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit.

Urlaubsanspruch:

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit hat keine nachteilige Auswirkung auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

3.7 Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn nahe Angehörige länger pflegebedürftig sind, besteht ein Anspruch darauf, bis zu 24 Monate die Arbeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren um die Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Wenn nahe Angehörige länger pflegebedürftig sind, wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für viele Familien zur Herausforderung. Vor diesem Hintergrund gilt seit dem 01.01.2015 auch ein Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten sowie auf ein zinsloses Darlehen.

Mit der Neuregelung können Angehörige bis zu 24 Monate lang ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um die Menschen zu pflegen, die ihnen nahe stehen.

Die bisherige Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden wurde auch in den neuen Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes beibehalten, um zu vermeiden, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit wegen der Pflege ganz aufgeben. Der befristete Teilzeitanspruch bei Rückkehr zum vorherigen Arbeitsverhältnis hilft insbesondere Frauen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Auch das sog. „Blockmodell“ der Familienpflegezeit wurde beibehalten, um Beschäftigten eine flexible Aufteilung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Denn die geforderte Mindestarbeitszeit muss nur im Durchschnitt eines Jahres vorliegen; die Ausgestaltung und Aufteilung kann nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer zu pflegenden Angehörigen ausgestaltet werden.

Auch Beschäftigte, die die Familienpflegezeit bis zu 18 Monate in Anspruch nehmen, haben einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen. Dieses Darlehen soll helfen, den Verdienstaufschlag abzufedern und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es wird durch die Beschäftigten direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt und muss nach dem Ende der Familienpflegezeit ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.

Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden, die Fälligkeit also hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die

Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserrlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Ausführliche Informationen zum Thema Pflege und Pflegereform finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter: <http://www.wege-zur-pflege.de/startseite.html>

Fristen im Überblick!

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:

- Dauer 10 Tage
- Keine Ankündigungsfrist

Pflegezeit

- Dauer bis zu 6 Monate
- Ankündigungsfrist 10 Tage

Familienpflegezeit

- Dauer bis zu 2 Jahren
- Ankündigungsfrist 8 Wochen

Wenn bereits Pflegezeit in Anspruch genommen wurde, beträgt die Ankündigungsfrist 12 Wochen.

Bei Pflegezeit und Familienpflegezeit müssen Sie mit der Ankündigung außerdem erklären,

- für welchen Zeitraum die Pflegezeit / Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden soll,
- um wie viele Stunden die Arbeitszeit reduziert werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

4. Tele- und Heimarbeit bei der Kreisverwaltung Recklinghausen

Unter Telearbeit versteht man Tätigkeiten, die unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechnik unabhängig vom Standort des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Darüber hinaus bietet auch die Dienstvereinbarung über „Flexible Arbeitszeiten“ die Möglichkeit in Einzelfällen einen Teil der Arbeitsleistung in Heimarbeit zu erbringen. Dies ist zwingend mit den jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen.

Viele Beschäftigte verbinden mit Telearbeit zu Recht ein selbstbestimmtes häusliches Arbeiten, unterschätzen aber auch die Belastungen für die Familie. Andere sehen in Telearbeit kaum mehr als den Verlust des sozialen, betrieblichen Umfeldes.

Ob Vor- oder Nachteile überwiegen, hängt vom Einzelfall ab, denn Telearbeitsplätze unterscheiden sich stark. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ergeben sich jedoch oft viele Vorteile.

Ein Selbstcheck zur Heim- bzw. Telearbeit kann erste Fragen klären:

- Eignet sich die Tätigkeit?
- Können Sie weitgehend eigenverantwortlich und ergebnisorientiert arbeiten?
- Können Sie sich zur Arbeit zu Hause motivieren?
- Haben Sie zu Hause einen geeigneten Arbeitsplatz/-raum?
- Werden Sie von Ihrer Familie/Ihrem Umfeld unterstützt?
- Können Sie zeitliche und räumliche Grenzen setzen zwischen Arbeit und Privatem?
- Wer kümmert sich während Ihrer Arbeit um Ihren pflegebedürftigen Angehörigen?
- Wie schätzen Sie das Verhältnis zu Ihrem(r) Vorgesetzten in Bezug auf Vertrauen, Unterstützung und Anerkennung ein?
- Haben Sie ausreichend Kontakte zu Kollegen und Kolleginnen?

Rahmenbedingungen für alternierende Telearbeit bei der Kreisverwaltung Recklinghausen

1) Rechtliche Regelungen / Allgemeine Regelungen

- Es besteht **kein Anspruch** auf Telearbeit. Beschäftigte mit Familienpflichten (sh. Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Recklinghausen) sollen vorrangig berücksichtigt werden.
- Die Übernahme von Telearbeit erfolgt **auf freiwilliger Basis**.
- Um vielen Beschäftigten die Möglichkeit der Telearbeit zu eröffnen und dabei die in § 2 genannten Vorrangkriterien zu berücksichtigen, wird ein Telearbeitsplatz **befristet für die Dauer von 5 Jahren** eingerichtet. Danach kann die Telearbeit verlängert werden. Vorab ist zu prüfen, ob Beschäftigte **des selben Organisationsbereichs** einen Antrag auf Telearbeit gestellt haben, der **nicht genehmigt werden kann**, weil im Organisationsbereich **keine weiteren** Telearbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden können. Bei der Entscheidung über die Telearbeit sind die Interessen der Beschäftigten gegeneinander abzuwägen. Liegen keine weiteren Anträge vor, **verlängert sich die Telearbeit automatisch** um jeweils weitere 3 Jahre. Nach diesem Zeitraum erfolgt jeweils eine erneute Überprüfung.
- Durch das Telearbeitsverhältnis wird das **Dienst-/Arbeitsverhältnis** der Beschäftigten nicht unterbrochen. Der Dienort bleibt unverändert.
- Die **Vorschriften des Arbeits- und Dienstrechts** bleiben unberührt. **Unfallschutz** besteht im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen. Es gelten die **Dienstanweisungen** des Kreises Recklinghausen auch im Rahmen der Telearbeit.
- Die Telearbeit ist von den Beschäftigten **schriftlich** auf dem Dienstweg beim FD 10 zu **beantragen**. Eine Stellungnahme der Fachdienstleitung ist beizufügen.

- Nach Einbindung des betroffenen Fachbereiches, des FD 23 sowie der Datenschutzbeauftragten trifft der **FB A die Entscheidung über Anträge** auf Einrichtung einzelner Telearbeitsplätze. Die Einbindung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften.
- Die Aufnahme von Telearbeit ist in einer **individuellen schriftlichen Vereinbarung** zwischen der Dienststelle und der Telearbeitskraft als Ergänzung des Arbeitsvertrages zu regeln.
- Im gegenseitigen Einvernehmen ist eine sofortige Beendigung der Telearbeit jederzeit möglich. Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von **sechs Wochen zum Quartalsende** gekündigt werden. Nach Beendigung der Telearbeit setzen die jeweiligen Beschäftigten ihre Arbeit in der Dienststelle fort. Die von der Kreisverwaltung zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind unverzüglich zurückzugeben. Über die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel ist eine Inventarliste durch die Kreisverwaltung Recklinghausen zu erstellen.
- Die **Kreisverwaltung Recklinghausen ist berechtigt, die Telearbeit** in Einzelfällen aus zwingenden dienstlichen Gründen oder aus wichtigen Gründen, die in der Person der jeweiligen Beschäftigten liegen, abzubrechen. Sollte sich eine Aufgabe trotz vorheriger Prüfung als für die Telearbeit nicht geeignet herausstellen, kann die Aufgabe wieder in Kreishaus zurückverlagert werden.
- Durch die Wahrnehmung von Telearbeit erfolgen **keine beruflichen Nachteile**. Die Teilnahme an der leistungsorientierten Bezahlung wird nicht eingeschränkt. Die Telearbeitskräfte können an dienstlichen Fort- und Weiterbildungen sowie an den Personalversammlungen und Betriebsausflügen teilnehmen.
- Bei der Ausübung von Telearbeit beschränkt sich die **Haftung der Telearbeitskraft** und ihrer im Haushalt lebenden Familienangehörigen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

2) Organisatorische Regelungen

- Grundsätzlich soll Telearbeit in vielen Bereichen der Kreisverwaltung angeboten werden. Die Fachdienst- und Ressortleitungen sollen die Einrichtung von Telearbeitsplätzen nach Möglichkeit unterstützen. Im besonderen Maße bieten sich klar definierte Arbeitsbereiche an, deren Aufgaben relativ autonom zu erbringen sind und in hohem Maße durch EDV unterstützt werden. Weiterhin sollte der Zugriff auf nicht digitalisierte Aktenbestände gering sein. Geeignet sind grundsätzlich Arbeitsplätze, welche ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes in Telearbeit wahrgenommen werden können. Von der Telearbeit ausgenommen sind solche Bereiche oder Funktionen, welche eine ständige Präsenz am Dienstort erfordern. FD 10 prüft in jedem Einzelfall, ob der Arbeitsplatz hinsichtlich der Schnittstellen im Haus, des internen Abstimmungsbedarfs und gemeinsam genutzter Akten als Telearbeitsplatz geeignet ist.
- Bei der Prüfung ist die Wirtschaftlichkeit maßgebend. Dies beinhaltet insbesondere die Nutzung von „desk-Sharing“ und/oder eine Anpassung der Möblierung in den vorhandenen Räumen des betreffenden Fachbereiches. Es besteht kein Anspruch auf einen ständig vorgehaltenen Arbeitsplatz in der Dienststelle.

- Zur Prüfung der Voraussetzungen für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, zur Überprüfung der Arbeitssicherheitsbestimmungen (ergonomische Endabnahme) des Telearbeitsplatzes und einer Kontrolle in bestimmten Abständen ist durch die Telearbeitskraft der **Zugang** des Fachdienstes 10, des Fachdienstes 16/IT-Support, des Personalrates, der Arbeitssicherheitskraft, ggf. des betriebsärztlichen Dienstes und der Datenschutzbeauftragten sowie der Vorgesetzten während der individuellen Arbeitszeit **nach vorheriger Ankündigung zu gewähren**.
- Die Telearbeit von Vollzeitkräften soll in der Regel an drei von fünf Arbeitstagen im Homeoffice und an den übrigen beiden Tagen am Arbeitsplatz im Gebäude der Kreisverwaltung erfolgen.
- Bei Teilzeitkräften, die an weniger als an 5 Tagen/Woche arbeiten, soll in der Regel eine mindestens einmal wöchentliche Anwesenheit im Kreishaus bzw. der entsprechenden Nebenstellen gewährleistet sein. Außendiensttätigkeit wird der Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz zugerechnet. Das vorübergehende ausschließliche Arbeiten am häuslichen Arbeitsplatz ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig, z. B. aus dringenden persönlichen Gründen.
- Die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Telearbeitskräften soll regelmäßig sichergestellt sein und grundsätzlich nur während des geltenden Arbeitszeitrahmens erfolgen. Dienstbesprechungen und andere dienstliche Erfordernisse **können abweichende Präsenztage** erforderlich machen. Bei der Terminplanung sollten Führungskräfte Rücksicht auf die Belange der Telearbeitenden nehmen.
- Die **Arbeitszeiterfassung** erfolgt am heimischen PC über die elektronische Zeiterfassung.
- **Fahrtzeiten** zwischen den Arbeitsorten gelten nicht als betriebsbedingt und sind grundsätzlich keine Arbeitszeit.
- Sofern die **Telearbeitskraft umgesetzt** wird oder einen neuen Aufgabenbereich zugewiesen bekommt, sind die **Voraussetzungen für die Genehmigung erneut zu überprüfen**.
- Bei Neubesetzung einer Stelle, auf der bisher Telearbeit geleistet wurde, werden die Voraussetzungen für die Telearbeit bei Bedarf erneut überprüft.
- Für die Kollegenschaft sowie Vorgesetzte darf es nicht zu Informationsdefiziten durch die Telearbeit kommen.

3) Anforderungen, Ausstattung der Telearbeitsplätze und Kostenerstattungen

- Der Telearbeitsplatz muss den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften und den Richtlinien des Gesundheitsschutzes entsprechen und für die Wahrnehmung von Telearbeit geeignet sein.
- **Arbeitsplatzausstattung:**
Für die Telearbeit muss von der Telearbeitskraft ein separater abschließbarer Raum **in der eigenen Wohnung** zur Verfügung gestellt werden. Die Anschaffung der erforderlichen Büromöbel (insbesondere Schreibtisch, Bürostuhl, verschließbarer Schrank) und Hilfsmittel (z.B. Schreibutensilien) übernimmt die Kreisverwaltung Recklinghausen. Die Nutzung privater Büromöbel ist zulässig, sofern diese ergonomisch einwandfrei sind. Eine Kostenerstattung erfolgt hierfür nicht.
- Als **steuerfreie Stromkostenpauschale** werden für eine Telearbeitskraft 10,00 € im Monat gezahlt. Am Ende eines Kalenderjahres wird durch den FD

10 überprüft, ob längere Ausfallzeiten (Krankheit, Kur usw.) entstanden sind. Die Stromkostenpauschale wird ggf. für jeden vollen Monat dieser Fehlzeiten zurückgefordert.

- **Miet-, Mietneben- oder Umbaukosten werden** nicht erstattet. Anschlusskosten für den PC, die über den üblichen Rahmen hinausgehen, sind von der Telearbeitskraft selbst zu tragen.
- Der Umzug einer Telearbeitskraft mit dem Telearbeitsplatz in eine andere Wohnung ist dem FD 10 zu melden. Die Anforderungen an die Räumlichkeiten werden erneut überprüft. Alle mit dem Umzug zusammenhängenden Kosten werden nicht erstattet.

4) Persönliche Voraussetzungen

- Telearbeit erfordert, dass die Mitarbeiter insgesamt nach dem Urteil des Fachdienstleiters nach Rücksprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten aufgrund ihrer Persönlichkeit zur Übernahme der Telearbeit geeignet sind. Folgende Kriterien sind hilfsweise bei der Auswahl der Bewerber/ innen zu beachten:
 - Selbständigkeit,
 - gutes Zeit- und Arbeitsmanagement,
 - Selbstmotivation und Disziplin,
 - Ergebnisorientierung,
 - Zuverlässigkeit,
 - Flexibilität,
 - Eigenverantwortung,
 - Vertrauenswürdigkeit,
 - Technikverständnis.

Bei Unstimmigkeiten entscheiden die nächst höheren Vorgesetzten.

- Telearbeit erfordert weiterhin, dass die Beschäftigten die Einarbeitungsphase (ca. 12 Monaten) in dem jeweiligen Aufgabengebiet abgeschlossen haben. Bei Telearbeitenden, die ein neues Aufgabengebiet wahrnehmen, auf dem ebenfalls Telearbeit möglich ist, kann zur Einarbeitung vorübergehend eine längere als die ursprünglich vereinbarte Anwesenheit im Kreishaus erforderlich sein.
- Telearbeit sollte nur durch Beschäftigte, die bereits **ein Jahr bei der Kreisverwaltung** beschäftigt sind und dadurch eine betriebliche Ein- und Anbindung haben, erfolgen.
- **Ausgeschlossen** ist die Einrichtung und/oder Weiterführung eines Telearbeitsplatzes mit Auszubildenden, Beamten/ innen im Aufstieg und Teilnehmern/ innen der Angestelltenlehrgänge I und II.
- **Zurzeit werden auch Modelle des „Mobilen Arbeitens“ geprüft.**

Tipp: Im Vorfeld der Antragstellung sollte man sich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personalservice und der Organisation, dem Personalrat oder der Gleichstellung individuell beraten zu lassen.

5. Information und Beratung zur Pflege

Über die dienstlichen Fragen hinaus haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige betreuen, versorgen und pflegen, viele Fragen.

Das hauseigene **Beratungs- und Infocenter Pflege (BIP)** bietet nicht nur den Bürgern des Kreises Recklinghausen, sondern auch jedem Beschäftigten der Kreisverwaltung selbstverständlich Informationen und Beratungen rund um das Thema an.

Informieren und Beraten

Das Beratungs- und Infocenter Pflege (BIP) informiert Sie zu allen wichtigen Themenfeldern im Zusammenhang mit der Pflege und Betreuung von Angehörigen:

Allgemeine Informationen

Pflege im Kreis Recklinghausen

Pflegegrade

Pflegeversicherung

Beratungs- und Infocenter Pflege (BIP)

Pflege- und Betreuungsformen

Häusliche Pflege

Stationäre Pflege

Kurzzeitpflege

Verhinderungspflege

Tagespflege

Betreutes Wohnen

Überleitungspflege

Finanzielle Aspekte

Pflegeversicherung

Pflegewohngeld

Unterhalt oder Elternunterhalt

Hilfe bei Pflegebedürftigkeit in Einrichtungen

Soziale Sicherung der Pflegeperson

Hilfsmittel

Hausnotruf

Mahlzeitendienste („Essen auf Rädern“)

Wohnraumanpassung

Pflegetagebuch

Adress-Suche, z.B. für haushaltsnahe Dienstleistungen, Pflegedienste, ergänzende Angebote, Pflegeheime

Checklisten

Sturzprävention

Weitere Angebote

Pflegekurse

Gesunde Ernährung

Senioren und Sport

Selbsthilfegruppen

Angebote für Demenzkranke

Rechtliche Aspekte

Unterhaltspflicht

Betreuung (rechtliche)

Betreuungsverfügung/Patientenverfügung/Vorsorgevollmacht

Auf den letzten Seiten (ab Seite 41) dieses Ratgebers werden Anlaufstellen und Ansprechpartner im Kreis Recklinghausen benannt. Außerdem gibt es einen Überblick über relevante Themen, über die man auch schriftliche Informationen erhalten kann. Im Intranet werden unter Fachinformationen „BIP“ ebenfalls ausführliche Auskünfte sowie eine Linkliste mit hilfreichen Informationsquellen angeboten.

Eintritt eines Pflegefalls

Was ist für die/den Pflegebedürftige*n zu organisieren?

1. Kontakt aufnehmen zu Hausarzt, Pflegeberatungsstellen, Krankenhaussozialdiensten, ambulanten Pflegediensten, (Adressen im Kreis auf den letzten Seiten in diesem Ratgeber). Lassen Sie sich über die konkreten Unterstützungsmöglichkeiten individuell beraten.
2. Antrag auf Pflegeeinstufung bei Pflegekassen (i.d.R. Krankenkasse des Angehörigen) stellen.
3. Vorbereitung auf Begutachtung durch den Medizinischen Dienst (MDK), Pflegetagebuch führen.
4. Pflegegutachten anfordern (auch bei Ablehnung einer Pflegestufe). Prüfen Sie das Gutachten sorgfältig und evtl. widersprechen.
5. Antrag beim Sozialamt (bei Bedürftigkeit des Angehörigen) stellen. Eine **vorsorgliche telefonische Antragstellung** ist möglich, dann gehen keine Leistungen verloren. Maßgeblich für den Leistungsbeginn ist der Tag der Antragstellung.
6. Antrag auf Schwerbehindertenausweis stellen. Ein Schwerbehindertenausweis bringt unter Umständen Vergünstigungen bei den GEZ-Gebühren oder steuerliche Erleichterungen.
7. Besuchen Sie einen kostenlosen Pflegekurs. Pflegekassen und Pflegedienste bieten Pflegekurse an. Auch häusliche Pflegeschulungen sind möglich. Ein Pflegekurs steht möglicherweise in Abhängigkeit mit der einen oder anderen Pflegeleistung.
8. Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung, Vollmachten und rechtliche Betreuung prüfen.
9. Prüfen Sie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege. Führen Sie ein Gespräch mit Ihrer Führungskraft und dem zentralen Ansprechpartner.
10. Versorgungs- und Unterstützungsangebote in der Umgebung prüfen, ggfls. im Zusammenhang mit einer Beratung durch BIP.
11. Mit allen Beteiligten über ein Arrangement entscheiden.

Was müssen die pflegenden Angehörigen für sich organisieren?

1. Thematisieren Sie Ihre Situation am Arbeitsplatz bei den Kollegen, Kolleginnen und Führungskräften.

2. Prüfen Sie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege und mögliche Lösungsstrategien in einem Gespräch mit Ihrer Führungskraft und der persönlichen Ansprechpartnerin für das Thema Pflege.
3. Setzen Sie sich mit Familie und Freunden zusammen und entwickeln ein gemeinsames Netzwerk aus Helfenden, damit Auszeiten für Sie sichergestellt sind.
4. Scheuen Sie sich nicht, Hilfe in Anspruch zu nehmen.
5. Setzen Sie sich mit dem sozialen Dienst, mit Ihrer Krankenkasse oder dem Pflegedienst in Verbindung und erkundigen sich nach Unterstützungs- und Betreuungsangeboten.
6. Fertigen Sie sich einen Tages-, Stundenplan für alle anfallenden Aufgaben an und vergessen dabei nicht, bewusste Auszeiten einzuplanen.
7. Schließen Sie sich Betroffenen an. Es hilft, sich mit anderen über Erfahrungen auszutauschen.
8. Nehmen Sie sich regelmäßig Zeit, Freundschaften und soziale Kontakte zu pflegen.
9. Bewegung und Sport tun nicht nur dem Körper gut, sondern heben die Stimmung an und helfen abzuschalten.

Was sollte man vorsorglich erledigen?

Das Projekt hat gezeigt, dass es nie zu früh ist, sich um Fragen rund um das Thema Pflege, Betreuung, Vorsorge zu kümmern.

Den Gesprächen mit den Beratungsstellen und dem Arbeitgeber sollten die Gespräche mit der Familie und den Betroffenen oder zukünftig Betroffenen vorausgehen. Es ist wichtig, rechtzeitig mit den Menschen zu reden, für die man im „Ernstfall“ da sein will. Jeder weiß, wie schwer das ist. Ab einem gewissen Alter meiden Menschen Gespräche über Krankheit, Hilfebedürftigkeit und Pflege. Richtig ist es, mit gutem Beispiel voran zu gehen und mit den Angehörigen und vertrauten Menschen zu klären, wie man sich das Leben im Alter vorstellt und wünscht. Gut wäre es, sich mit betroffenen Kollegen auszutauschen.

Themen: Vorsorgevollmacht
 Betreuungsverfügung
 Rechtliche Betreuung
 Unterhaltsrecht

Aufgrund einer schweren Behinderung oder einer Erkrankung kann es passieren, dass jemand seine rechtlichen Interessen ganz oder teilweise nicht mehr selbst wahrnehmen kann, z. B. bei Bankgeschäften, Behörden- oder Wohnungsangelegenheiten oder auch bei Entscheidungen im gesundheitlichen Bereich vielleicht Hilfe benötigt.

Es gibt keine automatische gesetzliche Stellvertretung für volljährige Personen, weder durch Eltern oder volljährige Kinder, noch durch einen Ehegatten.

Mit einer Vorsorgevollmacht oder Betreuungsverfügung kann man Regelungen für den Fall treffen, dass man selber hierzu nicht mehr oder nur eingeschränkt in der Lage ist.

Man kann Vorkehrungen treffen für eine Vertretung z. B .

- für das Aufenthaltsbestimmungsrecht
- für die Gesundheitsfürsorge
- für die Vermögensfürsorge
- für den Brief- und Fernmeldeverkehr.

Die **Patientenverfügung** ist für viele Menschen der **erste Einstieg** für das Treffen von Vorsorgeregungen. In dieser Verfügung legen sie ihren Willen hinsichtlich bestimmter Krankheitssituationen und erwünschten medizinischen Maßnahmen fest.

In der **Vorsorgevollmacht** wird eine andere Person ermächtigt, den Vollmachtgeber in bestimmten Angelegenheiten zu vertreten. Der Bevollmächtigte kann **rechtswirksam** für den Vollmachtgeber handeln. Zeitpunkt oder Zeitraum, Bedingungen und Aufgaben legen Sie **individuell** fest.

In der **Betreuungsverfügung** benennen Sie eine Person, die im **Notfall als Betreuer** durch das Gericht bestellt werden soll.

Sofern von der Möglichkeit einer Vorsorgevollmacht kein Gebrauch gemacht wurde und jemand sich um seine rechtlichen Belange aus gesundheitlichen oder anderen Gründen vollständig oder teilweise nicht kümmern kann, kann das Betreuungsgericht auf Antrag des Betroffenen oder auf Anregung Dritter eine sog. **rechtliche Betreuung** einrichten.

Eine rechtliche Betreuung anregen (formlos, beim zuständigen Betreuungsgericht) kann jeder: Familienangehörige, Nachbar, Freund oder Pflegedienst, können Krankenhäuser, Hausärzte oder Heime, Werkstätten für Behinderte oder der Sozialpsychiatrische Dienst.

Die Betreuung kann durch einen ehrenamtlichen Betreuer (Verwandter, Freund, Nachbar usw.), einen Vereinsbetreuer, einen freigewerblich tätigen Betreuer (Berufsbetreuer) oder einen Behördenbetreuer übernommen werden. Darüber entscheidet das zuständige Betreuungsgericht. Dem Betreuer wird nur der Aufgabenkreis zugewiesen, für den Hilfe benötigt wird. Die Betreuung ist zeitlich befristet.

Nähere Auskünfte und Informationen zur Betreuung können bei Ihrer örtlichen Betreuungsstelle, die Sie bei Ihrer Stadtverwaltung finden, eingeholt werden.

Für die Städte Datteln, Haltern am See, Oer-Erkenschwick und Waltrop ist die Betreuungsstelle der Kreisverwaltung Recklinghausen zuständig. Organisatorisch ist sie dem Fachdienst 57 zugeordnet. Natürlich werden von **unserer Betreuungsstelle im Hause alle Kolleginnen und Kollegen der Kreisverwaltung gerne in Fragen der Vorsorge und der rechtlichen Betreuung beraten und informieren**. Aufgrund der überwiegenden Außendiensttätigkeit ist aber eine Terminabsprache empfehlenswert.

Sämtliche Kontaktdaten aller Betreuungsvereine, Betreuungsstellen, Betreuungsgerichte im Kreis Recklinghausen und sonstiger wichtiger Institutionen aus dem Bereich

des Betreuungsrechts finden Sie im Intranet und Internet unter www.kreis-re.de. Dort einfach das Sichtwort „Betreuung“ eingeben.

Kosten für die Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung

Die Kosten einer Pflegeeinrichtung werden aus den Mitteln der Pflegeversicherung, aus dem Einkommen und Vermögen des/der Pflegebedürftigen und in bestimmten Fällen in NRW auch noch durch ein landesgesetzliches Pflegewohngeld bestritten. Das Pflegewohngeld wird dann für die Pflegebedürftigen von der Einrichtung beim Träger der Sozialhilfe beantragt, wenn das eigene Geld nicht ausreicht, um auch noch die sogenannten „Investitionskosten“ zu tragen.

Seit dem 01.01.2017 wurde durch die Pflegereform geregelt, dass alle Bewohner*innen in den Pflegegraden 2 bis 5 einen einrichtungseinheitlichen Eigenanteil zahlen, der die Pflegekosten abdeckt.

Reichen die Leistungen der Pflegekasse, das Einkommen und ggf. vorhandenes Vermögen und das Pflegewohngeld immer noch nicht zur Bezahlung der monatlichen Gesamtkosten des Heimaufenthalts aus, übernimmt der Sozialhilfeträger die verbleibenden ungedeckten Kosten. Der Sozialhilfeträger überprüft dann vorab routinemäßig die Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Ehepartners des/der Pflegebedürftigen und die deren Kinder. Das bedeutet noch nicht, dass die Kinder oder der Ehepartner dann tatsächlich immer zum Unterhalt herangezogen werden. Nur, wenn bestimmte Einkommens- und Vermögensgrenzen überschritten werden, müssen die Kinder oder der Ehepartner Unterhalt für ihren pflegebedürftigen Angehörigen zahlen.

Hinweise zum Elternunterhalt

Reicht bei den Eltern das Geld für die Pflege im Alter nicht, sind bei höherem Einkommen und Vermögen die Nachkommen zur Zahlung verpflichtet. Wir zeigen, wann und in welchem Umfang Sie für die Pflege Ihrer Eltern aufkommen müssen.

Das Wichtigste in Kürze:

- Seit dem 01.01.2020 sind Kinder ihren Eltern erst ab einem Jahresbruttoeinkommen von 100.000 Euro zum Unterhalt verpflichtet.
- Entscheidend für die Prüfung der Einkommensgrenze ist nur das Einkommen des Kindes. Sollten Sie also zusammen mit dem Einkommen Ihres Ehepartners auf mehr als 100.000 Euro kommen, verpflichtet das nicht zum Unterhalt für Ihre Eltern – nur Ihr eigenes Einkommen gilt.
- Den Anspruch auf Elternunterhalt machen in aller Regel Sozialhilfeträger geltend und fordern, dass Sie Einkommen und Vermögen offenlegen.

Für wen gibt es die Entlastung?

Diese Regelung mit 100.000 Euro Jahresbrutto gilt für:

1. Kinder, die Elternunterhalt an **ihre pflegebedürftigen Eltern** zahlen müssen (Elternunterhalt)
2. Aber auch für Eltern, die Unterhalt an **ihre pflegebedürftigen Kinder** zahlen müssen (Ausnahme: minderjährige Kinder, die Leistungen zur Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII erhalten)

Und zwar nur dann, wenn die pflegebedürftigen Eltern oder Kinder nicht allein für die Kosten aufkommen können und Leistungen nach dem SGB XII beziehen (§ 94 SGB XII).

Wichtig: Das Sozialamt kann nur die Kinder, nicht aber die Enkelkinder zu Unterhaltszahlungen heranziehen. Auch Geschwister, Cousins, Cousinen, Onkel und Tanten müssen **nicht** finanziell füreinander einstehen.

Für wen gilt das Gesetz nicht?

Das Gesetz mit der 100.000-Euro-Grenze gilt **nicht**, wenn sich Ehegatten untereinander Unterhalt zahlen müssen. Das passiert dann, wenn der pflegebedürftige Ehegatte ins Pflegeheim kommt, während der andere zu Hause wohnen bleibt. In diesem Fall muss sich der zu Hause verbleibende Ehe-/Lebenspartner an den Heimkosten beteiligen.

Eine **Entlastung ist hier nicht vorgesehen**. Der Gesetzgeber meint, dass die Ehe bzw. Partnerschaft eine besondere gegenseitige Einstandspflicht begründet. Daher muss weiterhin auch dann Unterhalt gezahlt werden, wenn das Einkommen unterhalb der 100.000-Euro-Grenze liegt. Hierzu müssen die Ehe/- oder Lebenspartner neben dem Einkommen auch Vermögenswerte einsetzen.

Das Gesetz beschreibt § 90 SGB XII allerdings ein sogenanntes Schonvermögen. Dazu gehört unter anderem auch ein Schonbetrag von 5000 Euro. Der gleiche Betrag gilt für den Ehe-/Lebenspartner. Bei Ehe-/Lebenspartnern bleibt somit insgesamt ein Vermögen von 10.000 Euro anrechnungsfrei.

Als Schonvermögen gilt auch ein angemessener Betrag, der für die eigene Bestattung und Grabpflege im Rahmen eines sogenannten Bestattungsvorsorgevertrages zweckgebunden angelegt wurde.

Erst wenn Einkommen und Vermögen nicht ausreichen, tritt das Sozialamt ein.

Übrigens: Dem im Heim lebenden Partner zahlt das Sozialamt dann auch ein Taschengeld, das für das Jahr 2020 bei 114,48 Euro pro Monat liegt. Dieses Taschengeld wird jährlich zum 1. Januar angepasst. Daneben besteht ein Anspruch auf Bekleidungshilfe, dessen Höhe in den Bundesländern unterschiedlich geregelt ist. Hierfür müssen Sie einen Antrag beim Sozialamt stellen.

Wer ist zum Elternunterhalt verpflichtet?

Reichen Rente, eigenes Vermögen und Leistungen aus der gesetzlichen und privaten Pflegeversicherungen nicht aus, um die Kosten für das Heim oder Pflegedienste selbst zu zahlen, springt zunächst der Sozialstaat ein und streckt die Kosten vor. Haben Kinder genug Geld, fordert er es im Anschluss jedoch von ihnen zurück.

Den Anspruch auf Elternunterhalt machen also in aller Regel gar nicht die Eltern selbst geltend, sondern der Sozialhilfeträger.

- Das Sozialamt kann nur von Personen Unterhaltszahlungen verlangen, die ein Jahresbruttoeinkommen ab 100.000 Euro haben und die mit dem Hilfebedürftigen im ersten Grad verwandt sind (dazu zählen nur Eltern bzw. Kinder).
- Schwiegerkinder sind mit ihren Schwiegereltern nicht verwandt und damit auch nicht zu Unterhaltsleistungen verpflichtet.

Welche Auskunftspflicht besteht?

1. Auskunftspflicht der Eltern: Um sicher sein zu können, ob und in welcher Höhe der Unterhaltsanspruch der Eltern auch tatsächlich besteht, müssen diese ihren Kindern Auskunft über ihre finanziellen Verhältnisse geben.
2. Auskunftspflicht der Kinder: Umgekehrt sind aber auch die Kinder zu einer Auskunft verpflichtet. Um den Unterhaltsanspruch der Eltern berechnen zu können, benötigt das Sozialamt einen detaillierten Einblick in ihre Einkommens- und Vermögensverhältnisse und ggf. auch die des Ehepartners.

Förderung von investiven Maßnahmen im Wohnungsbestand in NRW

Pflegebedürftige Menschen, die einen Pflegegrad (ehemals Pflegestufe) haben, können einen Zuschuss für Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes beantragen. Der Zuschuss zu den Kosten für die baulichen Veränderungen zur Wohnungsanpassung beträgt maximal **4.000 €**. Es liegt im Ermessen der Pflegekasse, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe ein Zuschuss gewährt wird.

Leben mehrere Pflegebedürftige in einer gemeinsamen Wohnung (z. B. Wohn-Pflege-Gemeinschaft), kann **je pflegebedürftiger Person** ein Zuschuss von bis zu 4.000 € beantragt werden. Der Gesamtbetrag ist jedoch auf **16.000 € begrenzt** und wird bei mehr als **4 Anspruchsberechtigten** anteilig auf die Versicherungsträger aufgeteilt.

Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes werden von der Pflegekasse im Einzelfall bezuschusst, wenn

- die häusliche Pflege erst durch den Umbau ermöglicht wird oder
- die häusliche Pflege erheblich erleichtert wird (und damit eine Überforderung des Pflegebedürftigen und der pflegenden Person vermieden wird) oder
- eine möglichst selbständige Lebensführung des Pflegebedürftigen wieder hergestellt (und die Abhängigkeit von Pflegekräften verringert) wird.

Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen sind zum Beispiel folgende bauliche Veränderungen:

- Barrierefreier Umbau eines kompletten Bades oder die behindertengerechte Anpassung eines Bades (z.B. Austausch der Badewanne durch eine bodengleiche Dusche, Montage eines Duschhandlaufes, Anpassung der Höhe der Toilette, Verlegung von rutschhemmenden Bodenfliesen, Montage eines unterfahrbaren Waschtisches ...)
- Die Anpassung des Wohnbereiches an die Bedürfnisse eines Rollstuhlfahrers (z.B. durch Schaffung eines ebenerdigen Zugangs, Erstellung einer fest installierten Rampen, Türverbreiterung oder Entfernung von Türschwellen und anderen Bodenunebenheiten, Einbau von Fenstergriffen in Greifhöhe, Verlegung von rollstuhlgerechten Bodenbelägen ...).
- Einbau eines fest installierte Treppenliftes, Einbau eines Personen-/Behindertenaufzuges ...
- Umzug in eine behindertengerechte Wohnung

Als Maßnahme gilt die Gesamtheit aller zum Zeitpunkt der Antragstellung notwendigen baulichen Veränderungen (z.B. behindertengerechter Umbau der Wohnung). Anspruch auf einen erneuten Zuschuss hat der Antragsteller erst dann, wenn sich seine Krankheit oder Behinderung so verschlechtert hat, dass eine erneute Baumaßnahme notwendig wird. Um diesen erneuten Anspruch geltend zu machen, muss allerdings ein gewisser, im Gesetz nicht näher definierter Zeitraum vergehen.

Alle Regelungen gelten für die soziale und private Pflegeversicherung gleichermaßen.

([§ 40 Absatz 4 SGB XI](#), [§ 23 SGB XI](#), AGB für Private Pflegeversicherung - MB/PPV 2019)

Die Details der Bestimmungen und die Antragsformulare können über folgende Internetseiten abgerufen werden: Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen unter www.mbv.nrw.de

Ansprechpartner hier im Hause **im FD 20.3** Wohnungswesen: Herr Olschner

6. Leistungen der Pflegekasse im Überblick

Im Folgenden finden Sie eine Aufstellung zu den Leistungen der Pflegekassen (Stand 01/2017).

Pflegegeld

Wenn eine **Pflegeperson** den Pflegebedürftigen **zuhause** pflegt

Pflegegrad	monatlich in Euro
PG 1	---
PG 2	316
PG 3	545
PG 4	728
PG 5	901

Pflegesachleistungen

Wenn der **Pflegedienst** den Pflegebedürftigen **zuhause** pflegt

Pflegegrad	monatlich in Euro
PG 1	---
PG 2	689
PG 3	1.298
PG 4	1.612
PG 5	1.995

Das Pflegegeld und die Pflegesachleistungen können auch kombiniert werden. Dann werden die Leistungen anteilig ausgezahlt.

Pflegebedürftige der PG 2 – 5 können 40 % der Leistungen auch für anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag verwenden, wenn in einem Monat keine Pflegesachleistungen in Anspruch genommen wurden.

Tages- und Nachtpflege

Pflegegrad	monatlich in Euro
PG 1	---
PG 2	689
PG 3	1.298
PG 4	1.612
PG 5	1.995

Die Leistungen der Tages- und Nachtpflege können neben dem Pflegegeld und den Pflegesachleistungen in vollem Umfang in Anspruch genommen werden.

Entlastungsbetrag

(alle Pflegegrade)

Pflegebedürftige in häuslicher Pflege haben Anspruch auf einen Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 125,- € monatlich. Der Betrag ist zweckgebunden für bestimmte Leistungen. Der Entlastungsbetrag muss bei der Pflegekasse beantragt werden.

Für Inanspruchnahme folgender Leistungen:

- Tages- oder Nachtpflege
- Kurzzeitpflege
- Leistungen zugelassener Pflegedienste soweit nicht Selbstversorgung in PG 2 – 5
- Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag
- Verhinderungspflege

Verhinderungspflege

Leistungen bei Verhinderung der Pflegeperson (Pflegegrad 2 – 5)

- Pro Kalenderjahr für längstens 6 Wochen.
- Voraussetzung: Pflegebedürftige müssen bereits mindestens 6 Monate zu Hause gepflegt worden sein.

- Für die Ersatzpflege durch eine Pflegeperson können von der Pflegekasse bis zu 1.612,-- € gewährt werden, sofern die Ersatzpflegeperson nicht bis zum 2. Grade mit dem Pflegebedürftigen verwandt oder verschwägert ist oder mit ihm in häuslicher Gemeinschaft zusammenlebt.
- Für die Ersatzpflege durch Verwandte, bzw. in häuslicher Gemeinschaft mit dem pflegebedürftigen Lebenden wird nur das o.a. Pflegegeld anerkannt. Zusätzliche notwendige Aufwendungen (Fahrtkosten etc.) werden ergänzend bis zu einer Höhe von 1.612 € übernommen.
- 50 % der Leistungen für Kurzzeitpflege können für die Verhinderungspflege eingesetzt werden (zusätzlich bis zu 806,-- €); der in Anspruch genommene Betrag wird dann bei den Leistungen der Kurzzeitpflege angerechnet.

Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen

(alle Pflegegrade)

Bis zu **4.000,-- €** je Maßnahme (z.B. Badumbau), höchstens bis zu 16.000,-- € wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen.

Kurzzeitpflege

(Pflegegrad 2 – 5)

Pro Kalenderjahr werden bis zu **8 Wochen** bis zu einem Betrag i.H.v. **1.612,-- €** für Kosten einer notwendigen Ersatzpflege in stationären Einrichtungen geleistet.

Nicht verbrauchte Leistungen der Verhinderungspflege können auch für Leistungen der Kurzzeitpflege eingesetzt werden, Leistungsbetrag maximal 3.224,-- €.

Anspruch auf Pflegehilfsmittel

(alle Pflegegrade)

Pflegebedürftige haben Anspruch auf Versorgung mit Pflegehilfsmitteln, die

- zur Erleichterung der Pflege oder
- zur Linderung der Beschwerden beitragen oder
- eine selbständige Lebensführung ermöglichen.

Pflegehilfsmittel werden formlos bei der Pflegekasse beantragt. Die Notwendigkeit wird durch Beteiligung der MDK geprüft.

Zuzahlungen zu Pflegehilfsmitteln

Pflegebedürftige, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, haben zu den Kosten der technischen Hilfsmittel eine Zuzahlung von 10 %, höchstens jedoch 25,-- € je Pflegehilfsmittel, zu leisten. Technische Hilfsmittel werden primär leihweise überlassen.

Zum Verbrauch bestimmter Hilfsmittel

(z.B. Betteinlagen, Händedesinfektion oder Einmalhandschuhe) werden monatlich bis zu **40,-- €** (in allen Pflegegraden) übernommen.

Vollstationäre Pflege (Pflegeheim)

Für pflegebedingte Aufwendungen einschließlich der Aufwendungen für Betreuung und Leistungen der medizinischen Behandlungspflege:

Pflegegrad	monatlich in Euro
PG 1	125
PG 2	770
PG 3	1.262
PG 4	1.775
PG 5	2.005

Hinweis: Seit dem 01.01.2017 gibt es den einrichtungseinheitlichen Eigenanteil, dieser Betrag bleibt in den Pflegegraden 2 bis 5 innerhalb einer Einrichtung gleich. Hinzu kommen dann noch die Investitions-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten der Einrichtung.

In vollstationären **Einrichtungen der Hilfe für behinderte Menschen**, übernimmt die Pflegekasse 10 % der Heimaufwendungen in den PG 2 bis 5.

Zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen (alle Pflegegrade)

Pflegebedürftige, die z. B. in einer Senioren-Wohngemeinschaften oder Pflege-Wohn-Gemeinschaft wohnen, erhalten **214,-- €** monatlich.

Achtung: Anträge müssen rechtzeitig gestellt werden. Denn Leistungen werden erst ab dem Tag gezahlt, an dem der Antrag bei der Pflegekasse eingeht. Die Pflegekasse ist der jeweiligen Krankenkasse angeschlossen, bei der die pflegebedürftige Person krankenversichert ist.

Privat Versicherte sind meistens ebenfalls bei der gleichen privaten Krankenversicherung pflegeversichert. Die Leistungen sind denen der sozialen Pflegeversicherung gleichwertig.

NEU: Übergangspflege

Personen, die **nicht** pflegebedürftig sind und gesetzlich krankenversichert sind, haben wegen schwerer Krankheit (z.B. nach einem Krankenhausaufenthalt, ambulanter OP) Anspruch auf

- Häusliche Grundpflege
- Hauswirtschaftliche Versorgung
- Kurzzeitpflege

Der Anspruch besteht für vier Wochen je Krankheitsfall und muss vom Krankenhaus oder vom Arzt verordnet werden.

Beratung durch Pflegekassen

Pflegebedürftige haben einen Anspruch auf umfassende, individuelle Beratung und Hilfestellung durch eigens ausgebildete Pflegeberater und Pflegeberaterinnen der Pflegekassen.

Sind Sie gesetzlich pflegeversichert, so können Sie Ihre Pflegeberatungskraft bei Ihrer Pflegekasse erreichen.

Sind Sie privat pflegeversichert, so wenden Sie sich bitte an eine bundesweit einheitliche Hotline: 0800 101 8800. Alle privaten Pflegekassen gewährleisten ihren Beratungsauftrag einheitlich über die Firma Compass, die derzeit 200 Pflegeberatungskräfte beschäftigt, welche ggf. auch Hausbesuche durchführen.

7. Örtliche Anlaufstellen und Information

7.1 Beratungs- und Infocenter Pflege

Die 11 Beratungs- und Infocenter Pflege im Kreis Recklinghausen beraten Senioren, Behinderte, Pflegebedürftige und deren Angehörige rund ums Thema Pflege.

Die Beratung durch BIP ist kostenlos und neutral – die BIPs sind trägerunabhängig! Sie halten aktuelle Informationen über ambulante, teilstationäre und stationäre Pflegeeinrichtungen, Mahlzeitendienste, Hausnotrufdienste und andere Hilfeangebote im Kreis Recklinghausen vor und informieren über die Finanzierungsmöglichkeiten. Pflegenden Angehörigen können die BIPs häufig praktische Hilfen für den oftmals belastenden Pflegealltag an die Hand geben.

Koordinierungsstelle der Kreisverwaltung

Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen

Heike Rommler

☎ 02361/53-2639

Elke Behrendt

☎ 02361/53-2026

✉ bip@kreis-re.de

Weitere Beratungs- und Infocenter Pflege (BIP)

44575 Castrop-Rauxel

Europaplatz 1

☎ 02305/106-2582

✉ bip@castrop-rauxel.de

45711 Datteln

Genthiner Str. 8 (Rathaus)

Babette Lange-Neumann

☎ 02363/107-392

✉ bip@datteln.de

46284 Dorsten

Bismarckstr. 1

Maria Grewing

☎ 02362/66-4420

Antje Leisten

☎ 02362/66-4299

✉ bip@dorsten.de

45964 Gladbeck

Friedrichstr. 7 (Fritz-Lange-Haus)

Cemile Tosun

☎ 02043/99-2773

Angela Klar

☎ 02043/99-2774

✉ bip@stadt-gladbeck.de**45721 Haltern am See**

Dr.-Conrads-Str.1

Sabine Jahnke

☎ 02364/933-231

✉ bip@haltern.de**45699 Herten**

Kurt-Schumacher-Str. 2

Elisabeth Baier-Rode

☎ 02366/303-270

Ingrid Rüschemschmidt

☎ 02366/303-586

✉ bip@herten.de**45768 Marl**

Creiler Platz 1

Caroline Glücksberg

☎ 02365/99-2296

Christine Becela

☎ 02365/99-2285

✉ bip@marl.de**45739 Oer- Erkenschwick**

Rathausplatz 1

Kristine Wähling

☎ 02368/691-326

✉ bip@oer-erkenschwick.de**45657 Recklinghausen**

Rathausplatz 3

Beate Schniederjahn

☎ 02361/50-2134

Anetta Tucholski

☎ 02361/50-2124

✉ bip@recklinghausen.de**45731 Waltrop**

Rathaus-Altbau, Münsterstr. 1

Melanie Tacke

☎ 02309/930-334

✉ bip@waltrop.de

7.2 Literaturhinweise

Buchtitel	Untertitel	Autor / Herausgeber	Preis
Vorsorge selbstbestimmt	Das Handbuch für Ihre persönlichen Daten, Verträge und Verfügungen	Verbraucherzentrale	14,90 €
Betreutes Wohnen	Was Sie über Leistungen, Kosten und Verträge wissen müssen	Verbraucherzentrale	9,90 €
Patientenverfügung	Patienten- und Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht	Verbraucherzentrale	7,90 €
Unterhaltspflichten	Kinder-Eltern, Eltern-Kinder	Michael Küsgens / Verbraucherzentrale	9,90 €
Das Pflegegutachten	Die Einstufung durch den Medizinischen Dienst	Verbraucherzentrale	4,90 €
Betreuung	Rechtliche Sicherheit für Betreuer, Betreute und Angehörige	Walter Röchling / Verbraucherzentrale	9,90 €
Behinderung	Alle Leistungen und Rechte, die Ihnen zustehen	Karl-Friedrich Ernst	9,90 €
Ambulante Pflegedienste	Die beste Pflege für zu Hause finden	Verbraucherzentrale	9,90 €
Hilfen im Alltag	Haushaltsnahe Dienstleistungen selbst organisieren	Verbraucherzentrale	7,90 €
Gute Pflege im Heim und zu Hause	Pflegequalität erkennen und einfordern	Verbraucherzentrale	7,90 €
Pflegefall- was tun?	Leistungen der Pflegeversicherung und anderer Träger verständlich gemacht	Verbraucherzentrale	12,90 €
Pflegebedürftig- Was nun?		Bundesministerium für Gesundheit	Kostenfrei
Älter werden im Kreis Recklinghausen	Seniorenwegweiser	Kreis Recklinghausen	Kostenfrei
Betreutes Wohnen im Alter	Beschreibung der Wohnanlagen für ältere Menschen im Kreis Recklinghausen	Kreis Recklinghausen	Kostenfrei
BIP Pfl egetagebuch		Kreis Recklinghausen	Kostenfrei
Servicemappe für ehrenamtliche Betreuer	Praktische Hilfen zur Führung ehrenamtlicher rechtlicher Betreuung mit CD	Betreuungsstelle Kreis Recklinghausen, Caritasverband Haltern, SKF Datteln	10,00 €

7.3 Linkliste

Plattformen für Ältere zu den unterschiedlichsten Themen	
www.senioren-online.net	Netzwerk von Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), Wilhelmine-Lübke-Stiftung., Evangelischem Verband für Altenarbeit im Rheinland, CGT Gesellschaft für Gerontechnik
www.seniorennet.de	Das Netz für Leute ab 50 von Senioren für Senioren
www.feierabend.com	Gratis Webtreff für Menschen in den besten Jahren; interaktive Plattform für ältere Menschen im Internet
www.seniorentreff.de	Länderübergreifende Plattform für Senioren
www.forum-fuer-senioren.de	Forum für Senioren - Seniorentreffpunkt im Internet.
www.kda.de	Kuratorium Deutsche Altershilfe
www.senioren-netzwerk.de	Senioren-Netzwerk-Club
www.janus-online.de	Bewusster leben mit mehr Wissen
Hilfsmittel	
www.treppenlift-anbieterverzeichnis.de	kostenloses Treppenlift-Anbieterverzeichnis Deutschland
www.senioren-fachhandel.de	Pro Aktiv – Fachhandel für Senioren
www.senioren-versand.de	Produkte für Senioren
www.senio.de	Senio Deutschlands erster Fachhandel für Senioren
Pflege	
www.dza.de	Deutsches Zentrum für Altersfragen
www.lpfa-nrw.de	Landesstelle Pflegende Angehörige
www.deutsche-alzheimer.de	Deutsche Alzheimer Gesellschaft
www.hospiz.net	Ambulante und stationäre Hospizangebote
www.wegweiser-hospiz-und-palliativmedizin.de	Adressen ambulanter und stationärer Palliativ- und Hospizeinrichtungen in ganz Deutschland und Informationen rund um die Hospizarbeit.
www.demenz-service-nrw.de	Landesinitiative Demenz-Service NRW
www.dggeriatrie.de	Deutsche Gesellschaft für Geriatrie e.V.
www.vincentz.net/	Fachwissen für Profis in Altenhilfe und Geriatrie
www.altenhilfe-deutschland.de	
www.pflegen-online.de	Internet Community für alle, die sich beruflich mit stationärer Krankenpflege, Altenpflege und ambulanter Pflege befassen.
www.pflegewesen.de/index3.asp	Der Pflegeserver im Internet

www.pflegeboard.de	Portal - News – Online Community
www.altenpflege-info.de/	Mit dieser Internet-Plattform sollen sowohl in der Altenpflege tätige Personen (und zwar alle Berufsgruppen) als auch interessierte Laien über wichtige Themen der Altenpflege gezielt informiert werden.
http://www.altenpflege.de	Ein Internet-Projekt für Pflegende und Angehörige im deutschsprachigen Raum
www.alzheimerforum.de	Homepage der Alzheimer Angehörigen Initiativen e.V.
www.deutsche-alzheimer.de	Homepage der Deutschen Alzheimer Gesellschaft
www.schlaganfall-hilfe.de	Homepage der Stiftung Deutsche Schlaganfall Hilfe
www.kompetenznetz-parkinson.de	Informationen rund um die Parkinsonerkrankung
http://www.demenz-ratgeber.de/dr_buecher.htm	Ein breites Spektrum von Literatur- und Medienhinweisen zum Thema Demenz
Ehrenamt	
www.netzwerk-buergerengagement.de	Netzwerk Bürgerengagement - Freiwilligenzentrum und Selbsthilfe-Kontaktstelle für den Kreis Recklinghausen
www.senioren-initiativen.de	Informations- und Ideen-Pool für Initiativen älterer Menschen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.eurag.ch	Europäische Arbeitsgemeinschaft Bund der älteren Generation Europas (EURAG) Gemeinnützige, politisch und konfessionell neutrale Selbsthilfeorganisation und Interessengemeinschaft von <ul style="list-style-type: none"> • Seniorengruppierungen • Verbänden • Fach- und Dienstleistungsorganisationen sowie Stiftungen, die für ältere Menschen tätig sind • Interessierten Einzelpersonen.
www.bagso.de	Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen. SeniorWeb-Angebot der Interessenvertretung der älteren Generationen
Computer und Internet	
www.seniorenansnetz.de	Schülerinnen und Schüler sächsischer Gymnasien vermitteln den Umgang mit Multimedia und Internet am Computer
www.computercamp.ch	Computercamps für Jung & Alt im In- und Ausland
www.scc-neumuenster.de	Senioren-Computerclub
www.silbermedia.de	Wissen für einen professionellen Umgang mit dem Computer mit Schwerpunkt für Menschen ab 50
Pflegerecht und Urteilsammlungen	
www.rechtsanwalt.de	Hilft bei der Suche nach einem Rechtsanwalt sowie Urteilsammlung
Informationssuche im Web	
www.pflegedienst.org/DB/	Ambulante Pflegedienste

www.rehakliniken.de/	Umfangreiche Datenbank zu Reha- und Vorsorgeeinrichtungen
Wohlfahrtsverbände	
www.juh-nrw.de	Johanniter-Unfall-Hilfe
www.lv-westfalen-lippe.drk.de	Deutsches Rotes Kreuz
www.awo-ww.de	Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen
www.paritaet-nrw.org	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
www.caritas.de	Caritasverband
www.diakonisches-werk.de	Diakonisches Werk Recklinghausen
www.diakonie-kreis-re.de	Diakonisches Werk im Kirchenkreis Recklinghausen
Pflegekassen / MDK	
www.aok.de	AOK-Bundesverband
www.bek.de	Barmer-GEK Ersatzkasse
www.bkk.de	Bundesverband der Betriebskrankenkassen
www.bundesknappschaft.de	Knappschaft Bahn See
www.dak.de	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
www.ikk.de	Innungskrankenkasse-Bundesverband
www.tk-online.de	Techniker Krankenkasse
www.vdak.de	Verband der Angestelltenkrankenkassen e.V. (VdAK)
www.pkv.de	Verband der privaten Versicherungen e.V. (PKV)
www.compass-pflegeberatung.de	Tochterunternehmen des PVK - bieten kostenfreie Pflegeberatung an
www.mds-ev.de	Spitzenverbände der Krankenkassen e.V.
www.mdk-nordrhein.de	MDK Nordrhein
www.mdk-wl.de	MDK Westfalen-Lippe
Ministerien	
www.bmfsfj.de	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmgs.bund.de	Bundesministerium für Gesundheit
www.mgepa-nrw.de	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

Impressum:

Herausgeber:

Kreis Recklinghausen
Der Landrat
Gleichstellungsstelle
45665 Recklinghausen
Kurt-Schumacher-Allee 1
Tel.: 02361/53 0
E-Mail: gleichstellungsstelle@kreis-re.de

Beteiligungen:

Projektmitarbeiterinnen des Zentrums Frau in Beruf und Technik (ZFBT).
Die Projektgruppe, vertreten durch den Fachdienstleiter 57 „Seniorenangelegenheiten und Betreuungsstelle“, der Personalrat, eine Vertreterin des Beratungs- und Informationszentrums Pflege und Vertretungen aus der Personalentwicklung und dem Fachdienst für Zentrale Aufgaben und Organisation.

Stand: 2020

Die Inhalte dieser Seiten wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Der Ratgeber erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wir erlauben uns den Hinweis, dass Rechtsansprüche daraus nicht abgeleitet werden können. Auch sorgen gesetzliche und tarifrechtliche Änderungen möglicherweise kurzfristig dafür, dass einzelne Inhalte der Broschüre nicht dem neusten Stand entsprechen. Wir sind jedoch bemüht, den Ratgeber bei Änderungen zeitnah zu aktualisieren und zu veröffentlichen.