

## Merkblatt kurzfristige Arbeitsverhinderung

Ziel des Pflegezeitgesetzes ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Das Pflegezeitgesetz sieht zwei mögliche Freistellungstatbestände vor. Eine davon ist die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (maximal 10 Arbeitstage pro Jahr und pro Angehörigen).

### Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Beschäftigte haben das Recht, kurzfristig der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicher zu stellen.

#### 1) **Anspruchsumfang**

Der Freistellungsumfang umfasst maximal 10 Arbeitstage. Die/ der Beschäftigte kann die Freistellung pro Pflegefall beanspruchen, d.h. jeder weitere pflegebedürftig gewordene nahe Angehörige kann den Anspruch erneut auslösen.

#### 2) **Voraussetzungen**

- Die Freistellung muss **erforderlich** sein, um einen nahen Angehörigen (Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft, Geschwister, leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwieger- und Enkelkinder) zu pflegen oder dessen Pflege zu organisieren.

- Es muss sich um eine **akut aufgetretene Pflegesituation** (z.B. nach einem Schlaganfall oder bei einer vorzeitigen Entlassung aus dem Krankenhaus) handeln. Der Pflegefall darf nicht schon länger vorhersehbar gewesen, sondern muss überraschend aufgetreten sein.

- Die/ der nahe Angehörige muss **pflegebedürftig** sein. Dies sind die Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe 1 festgestellt wurde oder die Personen, die die Voraussetzungen für die Pflegestufe 1 voraussichtlich erfüllen.

#### 3) **Geltendmachung**

Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, der Hochschule Augsburg die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dies erfolgt über den Antrag auf Dienstbefreiung. Anzukreuzen ist der Punkt e) mit Angabe „kurzzeitige Arbeitsverhinderung aufgrund des Pflegezeitgesetzes 2008“.

#### 4) **Entgeltfortzahlung**

Für die kurzfristige Arbeitsverhinderung besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Gemäß § 29 Abs. 1 TV-L besteht nur bei einer schweren Erkrankung (hierzu zählt auch eine akute Pflegebedürftigkeit) eines Angehörigen, **der im selben Haushalt wohnt**, ein Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsfreistellung je Kalenderjahr.

#### 5) **Sozialversicherung**

Für die Dauer der kurzfristigen Arbeitsverhinderung besteht weiterhin Sozialversicherungspflicht. Eine durch die kurzfristige Arbeitsverhinderung bedingte Reduzierung des Arbeitsentgelts hat keinen Einfluss auf die für die Beurteilung der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze. Die Zeiträume werden fiktiv so gewertet, als wenn das bisherige Entgelt in unveränderter Höhe weiter gezahlt worden wäre.

Weitere Fragen beantwortet Ihnen gerne das Personalbüro oder die Koordinatorin Familiengerechte Hochschule