



# Leitfaden für den **WIEDEREINSTIEG**

nach Elternzeit/Beurlaubung und Pflege von Angehörigen  
am Universitätsklinikum Freiburg





Prof. Dr. Dr. h. c. J. Rüdiger Siewert  
Leitender Ärztlicher Direktor  
und Vorstandsvorsitzender



Bernd Sahner  
Kaufmännischer Direktor



Helmut Schiffer  
Pflegedirektor



Prof. Dr. Kerstin Kriegelstein  
Dekanin der Medizinischen Fakultät



Prof. Dr. Dr. Rainer Schmelzeisen  
Stellvertretender Leitender  
Ärztlicher Direktor

## Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und die Pflege von Angehörigen ist ein einschneidendes Erlebnis und bringt viele Veränderungen mit sich.

Das Pflegezeitgesetz verbessert die Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige, die unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Freistellung erhalten. Dieser entlastet die Beschäftigten und ermöglicht Ihnen, dass sie ihre private Situation trotz eines Arbeitsverhältnisses entsprechend berücksichtigen können. Der Leitfaden für den Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung ist dementsprechend um das Thema Pflegezeit erweitert worden. Insgesamt soll der Leitfaden dazu beitragen, diese Veränderungen positiv und konstruktiv für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie für die Vorgesetzten und das Klinikum in Einklang zu bringen.

Ein gezielter und gut geplanter Übergang der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und der Pflege von Angehörigen ist erste Voraussetzung für eine reibungsarme Rückkehr ins Arbeitsleben. Beides trägt dazu bei, die Lebensbereiche Familie und Beruf sinnvoll und gewinnbringend zu verbinden.

Es ist uns ein Anliegen Sie dabei zu unterstützen den Beruf und das Familienleben in Balance zu halten.

Prof. Dr. Dr. h. c.  
J. Rüdiger Siewert  
Leitender Ärztlicher Direktor  
und Vorstandsvorsitzender

Bernd Sahner  
Kaufmännischer Direktor

Helmut Schiffer  
Pflegedirektor

Prof. Dr. Kerstin Kriegelstein  
Dekanin der Medizinischen Fakultät

Prof. Dr. Dr. Rainer Schmelzeisen  
Stellvertretender Leitender  
Ärztlicher Direktor

## Teil A Vorgehen bei Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung

### Inhaltsverzeichnis

Präambel	4		
Komponenten des Leitfadens	6		
		←	Ankündigung der Schwangerschaft/Beurlaubung
Planungsgespräch vor Elternzeit und Beurlaubung (Hinweis Protokoll)	7	←	3 Monate vor Antritt des Mutterschutzes und der Elternzeit/Beurlaubung
Vorplanung für die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter	8	←	Vorplanung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters
Rückkehrgespräch nach Elternzeit und Beurlaubung	9	←	Personaladministration schreibt Rückkehrende an. 6 Monate vor Ende der Elternzeit/Beurlaubung Termin vereinbaren.
Checkliste	10		
• Mutterschutz			
• Elternzeit			
• Beurlaubung			
Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Klinikum	12		
			Fortbildungen
			Wiedereinstieg erfolgt

## Teil B Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Pflege von Angehörigen

Pflege von Angehörigen	18
Wichtige Informationen	19

### Anhang

Rechtliche Grundlagen	20
Weitere Informationsquellen	25

## Präambel

Es ist unser Ziel  
qualifiziertes  
Personal zu halten

Der vorliegende Leitfaden unterstützt Beschäftigte und Vorgesetzte im gesamten Klinikum bei der gemeinsamen Planung und Gestaltung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit/Beurlaubung oder Pflege von Angehörigen.

Es ist unser Ziel qualifiziertes Personal zu halten. Hindernisse beim Wiedereinstieg nach Elternzeit/Beurlaubung, sowie Pflege von Angehörigen sind kein Grund, die Ressourcen gut ausgebildeter Fachkräfte ungenutzt zu lassen. Das Klinikum fördert den reibungslosen Wiedereinstieg und erleichtert dadurch die schnelle Integration in den Berufsalltag.

Die Ankündigung von Elternzeit/Beurlaubung und Pflegezeit wird offen und positiv aufgenommen. So wird eine Grundlage für die gegenseitige Wertschätzung und den respektvollen Umgang miteinander geschaffen.

Eine frühzeitige gemeinsame Planung schafft in der Folge Klarheit und Strukturen für alle Beteiligten. Beide Seiten tragen ihren Teil zum Gelingen bei.

Anliegen des Klinikums ist, bei den Beschäftigten die Bereitschaft zu fördern, neue Lern- und Arbeitsfelder zu erschließen. Die Vorgesetzten unterstützen diese Bereitschaft, indem sie Qualifizierungsmaßnahmen im Vorfeld des Wiedereinstiegs anbieten und genehmigen.

Fort- und Weiterbildung während einer familienbedingten Phase erhalten Wissen und den Kontakt zum Klinikum.

Der vorliegende Leitfaden unterstützt den strukturierten Wiedereinstieg. Eine geregelte Vorgehensweise gibt den Beschäftigten Vertrauen und die Sicherheit, im Klinikum wieder erwünscht zu sein. Für Vorgesetzte stellt er eine gute Grundlage für ihre Personalplanung dar.

## Leitfaden

ist Voraussetzung  
für reibungsarme  
Rückkehr ins  
Arbeitsleben



# Teil A

## Vorgehen bei Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung



## Teil A Vorgehen bei Wiedereinstieg nach Elternzeit und Beurlaubung mit folgenden Komponenten

1. Ankündigung der Schwangerschaft oder Beurlaubungsgrund
2. Planungsgespräch **vor** Elternzeit und Beurlaubung
3. Vorplanung für die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter
4. Rückkehrgespräch **nach** Elternzeit und Beurlaubung
5. Checklisten zu den Anschreiben der Personaladministration
6. Stelle Familienservice – Kinderbetreuung am Klinikum

6

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft findet ein erstes Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterin statt. Diese Möglichkeit besteht auch für Mitarbeiterinnen im Beschäftigungsverbot. In diesem Gespräch wird auf das Formular zur Gefährdungsanalyse nach der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz hingewiesen. Eine Kopie des ausgefüllten Formulars (Vorgesetzte und schwangere Mitarbeiterin) geht an den Betriebsärztlichen Dienst.

Bei Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen findet die strukturierte Vorgehensweise ebenfalls ihre Anwendung.

Werdende Väter, die beabsichtigen in Elternzeit zu gehen, sollten dies so frühzeitig mitteilen, dass auch mit Ihnen ein Planungsgespräch drei Monate vor dem Ausstieg durchgeführt werden kann.

## Vertraulichkeit

Eine Vertraulichkeit, wie sie im Mitarbeitergespräch gefordert ist, ist bei der Thematik Elternzeit oder Beurlaubung nicht zielführend, da unmittelbar konkrete Schritte eingeleitet werden müssen, wenn der Wiedereinstieg ansteht. Selbstverständlich bleiben persönliche Informationen vertraulich.

## Planungsgespräch vor Elternzeit und Beurlaubung

Das Gespräch wird anhand des Protokollformulars dokumentiert.

- Kontakt** zur Abteilung/Station halten sowohl von Seiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters als auch von Seiten der Vorgesetzten und des Teams (z.B. durch Einladung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu offiziellen Anlässen wie Betriebsfeiern, Betriebsausflügen u.a.)
- Teilnahme an **Fortbildungen** während der Elternzeit/Beurlaubung ist erwünscht und wird geplant
- Informationen zu **familienfreundlichen Arbeitszeiten** am Klinikum/Hinweis Springerpool im Pflegedienst
- Frage nach Teilzeit-Umfang und Frage nach Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretung, um tarifliche Absicherung zu gewährleisten während der Elternzeit und Beurlaubung
- Urlaubsanspruch des laufenden Jahres besprechen
- Wann soll der **Wiedereinstieg** eventuell erfolgen - Umfang/ **Erwartungen** austauschen

7

**Intranet**  
 ↳ Formulare  
 ↳ Mitarbeiter/in  
 ↳ Beschäftigung

## Vorplanung für die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält 6 Monate vor Ende der Elternzeit oder der Beurlaubung ein Anschreiben von der Personaladministration in Kopie an die Abteilungsleitung/ Pflegedienstleitung/Teamentleitung, mit dem Hinweis, sich innerhalb von 2 Wochen zwecks Terminfindung für ein Gespräch mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten in Verbindung zu setzen.

Anhand der unten aufgelisteten Punkte können sich die Beschäftigten auf das Rückkehrgespräch vorbereiten.

- Wann läuft meine Elternzeit/Beurlaubung aus? Wann will ich zurückkehren?
- Wie viele Stunden pro Woche möchte ich arbeiten? Bin ich hinsichtlich der Stundenzahl flexibel? Vor allem bei einem Teilzeitwunsch ist es möglich, dass die Frage aufkommt, ob ich mehr Stunden arbeiten kann
- Wie kann/will ich die Arbeitszeit verteilen? > Springerpool im Pflegedienst
- Was mache ich, wenn meine Vorstellungen nicht umsetzbar sind was
  1. die Arbeitszeit angeht?
  2. die Arbeitszeitverteilung (Teilzeit) angeht?
  3. den gewünschten Einsatzbereich angeht?Kann ich den Vorgesetzten entgegenkommen? Wenn ja, wie weit? Wo sind meine Grenzen?
- Empfohlen wird eine Befristung der Arbeitszeitverteilung für jeweils ein bis zwei Jahre
- Habe ich noch Fragen zur Teilzeit? Was für Auswirkungen hat die Teilzeitbeschäftigung auf meinen Urlaubsanspruch, auf Resturlaub, auf die sozialen Leistungen, auf mein Gehalt, auf meine Altersversorgung etc.? Welche Möglichkeiten habe ich innerhalb der Elternzeit/außerhalb Elternzeit?
- Habe ich die Möglichkeit, bereits vor dem Wiedereinstieg, Fortbildungen zu besuchen, z.B. im Schulungszentrum oder an den innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungen in den Abteilungen
- Was gibt es an Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Klinikum?

## Rückkehrgespräch nach Elternzeit und Beurlaubung

Das Gespräch wird anhand des Protokollformulars dokumentiert.

1. **Einstieg:** Gemeinsame Evaluation unter Berücksichtigung des Protokolls des Planungsgesprächs vor der Elternzeit/Beurlaubung
2. Vorplanung gemeinsam durchsprechen
3. **Fortbildungsbedarf** abklären und festlegen
4. **Vereinbarungen**
  - Einsatzort
  - Arbeitszeit/Arbeitszeitverteilung
  - Fortbildungsbedarf abklären und festlegen
  - Einarbeitungsmodalitäten festlegen
  - Planung des Jahresurlaub/ggf. Resturlaub
  - Kopie und Information an direkte Vorgesetzte oder direkten Vorgesetzten weiterleiten, damit Terminvereinbarung mit in die Dienstplangestaltung und Urlaubsplanung einfließen kann

**Intranet**  
Formulare  
Mitarbeiter/in  
Beschäftigung

## Checklisten

### • Mutterschutz

Anschreiben der Personaladministration und Merkblatt bitte sorgfältig lesen! Die folgenden Fragen werden darin beantwortet

- Schutzfristen?
- Mutterschaftsgeld? (Antrag muss schriftlich erfolgen)
- Antrag? Wo? An wen? Siehe Merkblatt
- gesetzlich krankenversichert/privat krankenversichert?

### • Elternzeit

Anschreiben der Personaladministration und Merkblatt bitte sorgfältig lesen! Die folgenden Fragen werden darin beantwortet

- Wer hat Anspruch?
- Wie lange habe ich Anspruch?
- Kann ich während der Elternzeit am Klinikum arbeiten?  
Wenn ja, wie viel?
- Kann ich die Elternzeit vorzeitig beenden?
- Fortbildungen während der Elternzeit? Schulungszentrum/  
Innerbetriebliche Fortbildungen in Ihrer Abteilung

### Informationen zum Elterngeld

- Wo beantrage ich es? Landeskreditbank Baden-Württemberg (siehe Merkblatt)
- Wann beantrage ich es? Nach der Geburt des Kindes mit Geburtsurkunde



### • Beurlaubung

Anschreiben der Personaladministration bitte sorgfältig lesen!  
Die folgenden Fragen werden darin beantwortet

- Antrag** stellen bei der Personaladministration
- Darf ich während der Beurlaubung eine **Nebentätigkeit** ausüben?
- Bin ich während der Beurlaubung krankenversichert/  
rentenversichert?
- Fortbildungen** während der Beurlaubung?  
Schulungszentrum/Innerbetriebliche Fortbildung
- Fristeinhaltung:** Meldung der geplanten Rückkehr  
spätestens 6 Monate vorher bei Vorgesetzten und  
Personaladministration
- Kann ich die Beurlaubung vorzeitig beenden?

## Kinderbetreuung am Klinikum

Das Universitätsklinikum Freiburg bietet für die Kinder von Beschäftigten ein vielfältiges Angebot an Betreuungsmöglichkeiten. Für Kinder ab einem Alter von 3 Monaten bis zum Schuleintritt stehen rund 160 Ganztagesbetreuungsplätze in der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums sowie in verschiedenen Kooperations-einrichtungen in Freiburg zur Verfügung. Für Kinder von 3 bis 12 Jahren gibt es außerdem ein abwechslungsreiches Ferienprogramm.



### » **Betreuungsplätze für Kinder von 0-3 Jahren**

Zur Betreuung von Kindern ab zwölf Wochen bis zum dritten Geburtstag stehen für unsere Beschäftigten Belegplätze in vier Kooperationseinrichtungen zur Verfügung. Voraussetzung für einen Belegplatz des Universitätsklinikums ist ein aktives Beschäftigungsverhältnis eines Elternteils mit mindestens 50 Prozent am Klinikum.

Den Bewerbungsbogen für die Kleinkindbetreuungsplätze erhalten Sie beim Familienservice des Universitätsklinikums Freiburg  
Kontakt: 0761 / 270-19220 oder [familienservice@uniklinik-freiburg.de](mailto:familienservice@uniklinik-freiburg.de)

#### **Kindertageseinrichtungen Junikäfer |** Hornusstraße 16, 79116 Freiburg

Öffnungszeiten: 7.00 - 18.00 Uhr | Telefon: 0761 / 61 08 94 - 0  
E-Mail: [kontakt@junikaefer.info](mailto:kontakt@junikaefer.info) | [www.junikaefer.info](http://www.junikaefer.info)

#### **Kita Wolkengarten (ehemals Kita Campus Flugplatz)** Georges-Köhler-Allee 73, 79110 Freiburg

Öffnungszeiten: 5.45 - 18.00 Uhr | Telefon: 0761 / 203 676 25  
E-Mail: [kita-wolkengarten@jugendhilfswerk.de](mailto:kita-wolkengarten@jugendhilfswerk.de) |  
[www.jugendhilfswerk.de](http://www.jugendhilfswerk.de)

#### **Kindergarten St. Josef in den Westarkaden** Breisacher Str. 119, 79110 Freiburg

Öffnungszeiten: 7.00 - 17.00 Uhr | Telefon: 0761 / 384 273 705  
E-Mail: [st.josef-westarkaden@t-online.de](mailto:st.josef-westarkaden@t-online.de)

#### **Uni-Kita Murgelgarten |** Burgunderstr. 5a, 79104 Freiburg

Öffnungszeiten: 7.30 - 17.30 Uhr | Telefon: 0761 / 203 678 44  
E-Mail: [murgelgarten@familienservice.uni-freiburg.de](mailto:murgelgarten@familienservice.uni-freiburg.de)  
[www.familienservice.uni-freiburg.de](http://www.familienservice.uni-freiburg.de)

#### **Weitere Angebote**

##### **Belegplätze der Medizinischen Fakultät**

Die Medizinische Fakultät verfügt über weitere geförderte Kleinkindbetreuungsplätze. Voraussetzung: Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Ärztin mit Aufgaben in der Forschung, Wissenschaftlerin Post-doc/ Dr. rer. nat., Doktorandin) im Bereich der medizinisch-theoretischen und der klinisch-theoretischen Institute sowie der klinischen Einrichtungen.

Bewerbung und Informationen unter:

Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät,  
Elsässer Str. 2m

Telefon: 0761 270-84910  
[gleichstellung@uniklinik-freiburg.de](mailto:gleichstellung@uniklinik-freiburg.de)

[www.med.uni-freiburg.de/](http://www.med.uni-freiburg.de/)  
Gleichstellungsbeauftragte/  
Kinderbetreuung

##### **KIK (private Elterninitiative)**

Kinderbetreuung für unter 3 Jährige

Fehrenbachallee 6,  
79106 Freiburg

Öffnungszeiten:  
7.00 Uhr - 17.00 Uhr

Telefon 0761 270-61550  
(12.30 - 14.00 Uhr)

E-Mail: [kik@uniklinik-freiburg.de](mailto:kik@uniklinik-freiburg.de)

Information und Anmeldung über die Leitung der KIK.



## » **Betreuungsplätze für Kinder von 3-6 Jahren**

Zur Betreuung von Kindern ab drei Jahren bis zum Schulbeginn stehen für die Kinder unserer Beschäftigten insgesamt 60 Ganztagesbetreuungsplätze in der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums zur Verfügung.

Information und Anmeldung erfolgt über die Leitung der Kindertagesstätte.

### **Kindertagesstätte des Universitätsklinikums Freiburg**

Fehrenbachallee 4, 79106 Freiburg  
Öffnungszeiten: 6.15 - 18.00 Uhr

Telefon Büro: 0761 / 270-67190  
Telefon Kita: 0761 / 270 -61710  
E-Mail: [kita@uniklinik-freiburg.de](mailto:kita@uniklinik-freiburg.de)

## » **Ferienbetreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten**

Das Universitätsklinikum Freiburg bietet für Kinder von Beschäftigten im Alter von 3 - 12 Jahren ein vielfältiges Programm an Ferienbetreuungen. Die Betreuungszeiten sind täglich von 7.30 Uhr bis 16.30 Uhr.

Informationen erhalten Sie beim Familienservice des Universitätsklinikums Freiburg  
Kontakt: 0761 / 270-19220 oder [familienservice@uniklinik-freiburg.de](mailto:familienservice@uniklinik-freiburg.de)

### **Ferienbetreuungen für Kindergartenkinder**

Für Kindergartenkinder im Alter von 3 bis 6 Jahren wird regelmäßig während der Schließzeiten der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums eine Ferienbetreuung angeboten.

### **Ferienbetreuungen für Schulkinder**

Für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren werden folgende Ferienbetreuungen angeboten:

Osterferienbetreuung (2 Wochen)  
Pfingstferienbetreuung (2 Wochen)  
Sommerferienbetreuung (4 Wochen)

Für alle Fragen rund um das Thema Kinderbetreuung steht Ihnen der Familienservice des Universitätsklinikums Freiburg gerne zur Verfügung:

Universitätsklinikum Freiburg  
Stabsstelle Personalentwicklung  
Familienservice  
Breisacherstraße 62,  
79106 Freiburg

Telefon: 0761 270-19220  
E-Mail: [familienservice@uniklinik-freiburg.de](mailto:familienservice@uniklinik-freiburg.de)

### **Ansprechpartnerin Medizinische Fakultät**

Gleichstellungsbüro an der  
Medizinischen Fakultät,  
Elsässer Str. 2m

Telefon: 0761 270-84910  
[gleichstellung@uniklinik-freiburg.de](mailto:gleichstellung@uniklinik-freiburg.de)



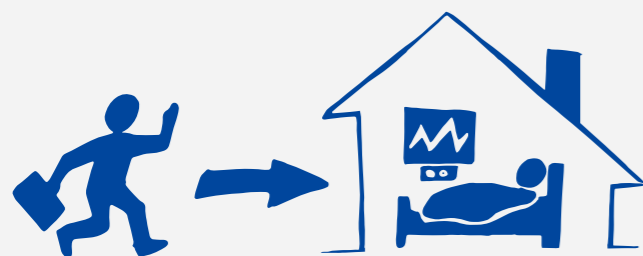


# Teil B

**Vereinbarkeit von Familie, Pflege  
und Beruf:  
Pflege von Angehörigen**

## Teil B Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Pflege von Angehörigen

### PFLEGEUNTERSTÜTZUNGSGELD



§ 2 PflegeZG / § 44a SGB XI

**ohne Ankündigungsfrist, aber Arbeitgeber muss unmittelbar informiert werden**

#### Bei akutem Pflegefall:

- Anspruch auf kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall, um Pflege selbst sicher zu stellen oder zu organisieren.
- Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung: ca. 90% des Nettoentgelts) für max. zehn Tage je pflegebedürftiger Person.
- Pflegeunterstützungsgeld wird bei der Pflegekasse oder dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung beantragt.

### PFLEGEZEIT



§ 3 PflegeZG

**Ankündigungsfrist zehn Tage**

#### Bei einer Übernahme der Pflege (Voll- oder Teilzeit) bis sechs Monate:

- Anspruch auf bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege naher Angehöriger und
- bis zu sechs Monate für die Betreuung einer/ eines pflegebedürftigen minderjährigen Angehörigen. Dies ist auch außerhäuslich möglich, ein Wechsel zwischen häuslicher Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung ist jederzeit möglich.
- Bis zu drei Monate sind möglich für die Begleitung in der letzten Lebensphase.
- Ein zinsloses Darlehen kann beantragt werden beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA).

### FAMILIENPFLEGEZEIT



§§ 2 und 3 FPfZG

**Ankündigungsfrist acht Wochen**

#### Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- Anspruch auf bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen, im eigenen Zuhause oder in einer außerhäuslichen Einrichtung bei jederzeitigem Wechsel.
- Betriebliche Mindestarbeitszeit: 15 Wochenstunden
- Ein zinsloses Darlehen kann beantragt werden beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA).



### WICHTIGE INFORMATIONEN

#### Welche Angehörige erfasst das Gesetz?

Der Angehörigenbegriff ist weit gefasst. Nicht nur die engsten Verwandten, sondern auch z.B. Schwägerinnen und Schwager oder Stiefeltern, ebenso wie Partnerinnen und Partner aus eheähnlichen und lebensgemeinschaftlichen Beziehungen (§ 7 Abs. 3 PflegeZG).

#### Kann eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) verlängert werden?

Für dieselbe/denselben Angehörige/-n können max. sechs Monate in Anspruch genommen werden. Wurden zunächst weniger als sechs Monate beantragt, kann mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Ohne Zustimmung kann verlängert werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson nicht erfolgen kann.

#### Setzt der Anspruch auf Pflegezeit voraus, dass Angehörige zu Hause gepflegt werden?

Grundsätzlich ja, mit zwei Ausnahmen: Minderjährige pflegebedürftige Angehörige und Angehörige in der letzten Lebensphase dürfen auch außerhäuslich betreut/begleitet werden (§ 3 Abs. 5 + 6 PflegeZG)

#### Was passiert mit der Sozialversicherung bei einer vollständigen oder teilweisen Freistellung?

Die Pflegeversicherung zahlt Beiträge zur Rentenversicherung bei einer Pflegezeit von mind. 14 Wochenstunden und maximaler Erwerbstätigkeit von 30 Wochenstunden.

#### Bei vollständiger Freistellung

##### Gesetzlich Versicherte:

Über eine Familien- oder freiwillige Versicherung. Bitte wenden Sie sich an die Pflegekasse Ihrer/Ihres Angehörigen, ggf. erhalten Sie einen Zuschuss.

##### Privat Versicherte:

Sie bezahlen Ihre bisherigen Beiträge zur Krankenversicherung weiter. Sie können einen Zuschuss von der Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen erhalten.

Außerdem bleiben Sie weiterhin gesetzlich unfallversichert und haben die Möglichkeit, sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung weiterzuversichern.

**Kündigungsschutz:** ab der Ankündigung, jedoch höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zum Ende der Familien-/Pflegezeit

**Freistellungsmöglichkeiten sind kombinierbar, müssen für gleichen Angehörigen unmittelbar aneinander anschließen, Gesamtdauer max. 24 Monate**

# Rechtliche Grundlagen

## Tarifvertrag Universitätsklinikum Baden-Württemberg (TVUK)

### § 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Arbeitnehmerinnen soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Arbeitgeberin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Arbeitnehmerin nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Arbeitnehmerinnen, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtern, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einer früher Vollzeitbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll sie bei einer späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### § 25 Sonderurlaub

(1) Der Arbeitnehmerin soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs bedarf der vorherigen Einwilligung der Arbeitgeberin. Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(4) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigtenzeit nach § 3. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn die Arbeitgeberin vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurteilung schriftlich anerkannt hat.

## Chancengleichheitsgesetz

### § 14 Teilzeit, Telearbeit

(1) Die Dienststelle hat unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden.

### § 15 Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Die Dienststelle hat insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

(2) Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

## Tarifvertrag-Länder

### § 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

<sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

<sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit.

<sup>2</sup>In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden.

<sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten.

<sup>4</sup>Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### § 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## Tarifvertrag-Ärztinnen/Ärzte

### § 11 Teilzeitbeschäftigung

<sup>1</sup>Mit Ärzten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

<sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

<sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Ärztin/des Arztes nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

Ärzte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### Protokollerklärung zu Abschnitt II:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit.

<sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten.

<sup>3</sup>Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### § 28 Sonderurlaub

Ärzte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## Gesetzliche Regelungen beim Eintreten einer Pflegesituation

Seit 01.01.2015 gelten im Bereich der Pflege neue gesetzliche Regelungen

### § 2 PflegeZG Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

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

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

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

### § 3 PflegeZG Pflegezeit und sonstige Freistellungen

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach

§ 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 möglich. Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.

Quelle November 2015

## Weitere hilfreiche Informationsquellen

Smart-Link: Wiedereinstieg

### Folgende Stellen für Informationen stehen Ihnen zur Verfügung:

Infopoint Personaladministration: 0761 270-85850  
Beauftragte für Chancengleichheit: 0761 270-61320  
Personalrat: 0761 270-60980



Informationen der Stadt Freiburg zur Kinderbetreuung  
[www.freiburg.de/pb/Lde/227584.html](http://www.freiburg.de/pb/Lde/227584.html)



Informationen Breisgau Hochschwarzwald zur Kinderbetreuung  
[www.breisgau-hochschwarzwald.de/pb/site/Breisgau-Hochschwarzwald/node/76595/Lde/index.html](http://www.breisgau-hochschwarzwald.de/pb/site/Breisgau-Hochschwarzwald/node/76595/Lde/index.html)



Informationsbroschüre des Personalrates  
[www.uniklinik-freiburg.de/personalrat/publikationen.html](http://www.uniklinik-freiburg.de/personalrat/publikationen.html)



Informationsbroschüre des Bundesministerium für Elterngeld und Elternzeit  
[www.bmfsfj.de/](http://www.bmfsfj.de/)

### Stand bei Drucklegung

Herausgeber: Universitätsklinikum Freiburg | Hugstetterstraße 55 | © 2015  
Gestaltung: Medienzentrum | Universitätsklinikum Freiburg