

■ **GMAV - GEMEINSAME MITARBEITERVERTRETUNG**
Konsistorium und landeskirchliche Dienststellen

GMAV Newsletter 03-23

Inhalt:

Neues aus dem GMAV Gremium	Seite 1
Rückblick Fortbildungsrüste	Seite 2
Aktuelle Themen	
Familienzeit	Seite 5
Auszeit im Akutfall	Seite 6
Pflegezeit	Seite 8
Familienpflegezeit	Seite 10
Begleitung in der letzten Lebensphase	Seite 12
Hinweise zu den Sozialversicherungen	Seite 14
Noch ein paar Info's	Seite 16



GMAV NEWSLETTER 03/2023

UNSER JÜNGSTER ERFOLG

Aktualisierung der Dienstvereinbarung Arbeitszeit für das Amt für Kirchliche Dienste hier u.a. neu 50% Freistellung an Geburtstagen

WORAN ARBEITEN WIR AKTUELL?

- *Deutschlandticket – Jobticket*
- *Dienststelle GS der Ev. Schulstiftung Entwurf DV über partnerschaftliches und respektvolles Verhalten*
- *Dienststelle Konsistorium und angeschlossene Dienststellen Aktualisierung der bestehenden DV Arbeitszeit*

NEWS-ZITAT

... Auf Veränderung zu hoffen, ohne selbst dafür etwas zu tun, ist wie am Bahnhof zu stehen und auf ein Schiff zu warten.

(Quelle) unbekannt)

Neues aus dem GMAV Gremium

Seit dem 26.06.2023 ist Nafi Ekici für drei Monate im GMAV Büro als Praktikant tätig. Nafi Ekici macht derzeit eine Umschulung zum Verwaltungsangestellten und Thomas Raffael unterstützt ihn hierbei im praktischen Teil.

Wir berichteten im letzten Newsletter, dass innerhalb des GMAV Gremiums ein Wechsel stattfand. Um uns als Team neu zu finden, haben wir am 27. Juni eine Teambildungsmaßnahme durchgeführt

Hierzu sind wir nach Lutherstadt Wittenberg gefahren.

Diese Fahrt haben wir auch genutzt, um uns mit der derzeitigen Situation im Referat 1.3 IT auseinanderzusetzen. Im gegenwärtigen IT-Referat verbinden sich Personalmangel mit flächendeckenden strukturellen Defiziten in der IT-Infrastruktur. In einer Sondersitzung haben wir einen Brief an die Task Force IT der Kirchenleitung verfasst und zu diesen Punkten unsere Wahrnehmung geschildert. Dieser Brief wurde am 4. Juli 2023 stellvertretend für die Task Force an Frau Dr. Bammel übergeben. Am 14. Juli fand hierzu das erste Gespräch zwischen GMAV und Dienststellenleitung statt.

Im Anschluss an diese Sondersitzung führten wir unsere Teambildung im Luthermuseum im Rahmen des Escape Spiels „Tatort 1522“ durch. Im Augusteum gingen wir in Lottes Druckerei auf Spurensuche. Uns erwarteten versteckte Rätsel, Buchstaben und Bilder und Logikspiele. Wir sortierten und kombinierten um die Lösung zu finden, die uns die Tür in die Freiheit öffnete und uns zugleich Indizien für die Suche nach dem verschwundenen Buch lieferte. Das Ziel der Suche ist das Buch – und darin steht der berühmte Vers, der auch dieses Abenteuer auslöst: „Im Anfang war das Wort.“



GMAV NEWSLETTER 03/2023

RÜCKBLICK ZUR FORTBILDUNGSRÜSTE VOM 15. MAI 2023 BIS 15. MAI 2023 NACH SELLIN/ RÜGEN "ATEMPAUSE AM MEER"

32 Kolleg: innen aus dem BMW, dem AKD und dem Konsistorium machten sich am 15. Mai auf den Weg nach Sellin/ Rügen zur Fortbildungsrüste.

Mit der kleinen Fotogalerie wollen wir einen kleinen Einblick über drei intensive, schöne und wissenswerte Tage geben.



St. Marien in Stralsund



Zwischenstopp & Drei verschiedene Führungen waren hier im Angebot

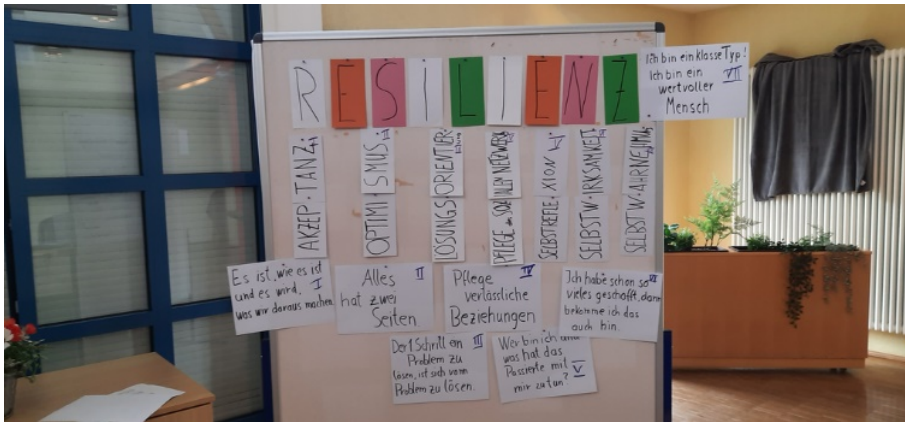


Ankunft im Haus Seadler



Selliner Seebücke

GMAV NEWSLETTER 03/2023



Workshop Resilienz



Gnadenkirche Sellin



Wir feiern Andacht in der Gnadenkirche Sellin



Middelhagen – Gruppenfoto vor dem Schulmuseum und Teilnahme an einer historischen Schulstunde

Am 30. Juni 2023 trafen sich die Teilnehmer: innen der Rüste. In einem zweistündigen Workshop haben wir die Rüste nochmal beleuchtet. Gemeinsam werden wir einen Rüstzeitbericht erstellen, den wir dem Kollegium überreichen. Dieser Bericht wird ab Anfang September 2023 auf unserer Homepage www.gmav.ekbo.de veröffentlicht.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Ausblick aufs Jahr 2024

Wir haben die Idee, die Fortbildungsrüste an drei einzelnen Tagen im Jahr 2024 anzubieten. Wir möchten so Mitarbeiter:innen die Chance geben, an einer Rüste teilzunehmen, die aufgrund ihrer familiären Situation eingespannt sind und keine längere Abwesenheit wahrnehmen können.

Wiederum wurde der Wunsch geäußert, dass gerade eine Fahrt über mehrere Tage für das Kennenlernen der Kolleg:innen im privaten Kontext nochmal eine andere Sichtweise auf die Kolleg:innen gibt. Das stärkt wiederum in ganz anderer Form die Gemeinschaft, was die Teilnehmenden der letzte Rüste ausdrücklich als Novum des bisherigen, mehrtägigen Formats auswiesen.

Da wir uns nun unschlüssig sind, was von Ihnen nächstes Jahr gewünscht ist, möchten wir Sie einladen, **bis zum 31.08.2023** an einer Umfrage teilzunehmen, was Sie bevorzugen würden.

<https://umfrage.gemeinsam.ekbo.de/9gQB6eFhQ2AelAMx>

Wir werden dann entsprechend dem Abstimmungsergebnis eine tolle Rüste (egal ob einzeln oder zusammen) für Sie planen. Ideen haben wir genug.

GMAV NEWSLETTER 03/2023



Infos zum Thema Familienpflegezeit

In der Vergangenheit haben uns vermehrt Kolleg:innen Anfragen bzgl. Möglichkeiten zur Pflege von Angehörigen gestellt.

Wir möchten Ihnen kurz ein paar Hintergrundinformationen zu diesem Thema geben. (<https://www.wege-zur-pflege.de/themen/>)

Rahmenbedingungen zu allen drei Säulen des Gesetzes

Rechtsanspruch und Kündigungsschutz

Sobald Sie Ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflege- bzw. Familienpflegezeitgesetz melden, können Sie nicht mehr gekündigt werden. Der Kündigungsschutz beginnt allerdings frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin. Er endet gleichzeitig mit dem Ende der Auszeit.

Definition "naher Angehöriger"

Als nahe Angehörige nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz gelten:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Ankündigungsfristen

Die Ankündigungsfristen für Beschäftigte richten sich nach Art und Länge der Auszeit.

Ankündigungsfristen Pflegezeitgesetz

- Bei Freistellung von bis zu 6 Monaten: 10 Arbeitstage
- Bei Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: 10 Arbeitstage
- Bei Freistellung für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase: 10 Arbeitstage
- Beim Übergang von der Familienpflegezeit in die Pflegezeit: spätestens 8 Wochen vor Beginn

Ankündigungsfristen Familienpflegezeitgesetz

- Bei Freistellung von bis zu 24 Monaten: 8 Wochen
- Bei Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: 8 Wochen
- Beim Übergang von der Pflegezeit in die Familienpflegezeit: spätestens 3 Monate vor Beginn

Wichtige Hinweise zum Thema Auszeit im Akutfall

Sie haben plötzlich eine akute Pflegesituation in Ihrer Familie? Dann können Sie in dieser Krisensituation eine finanzielle Unterstützung erhalten. Weitere Informationen erhalten Sie auch am Pflegetelefon unter der Nummer **030/ 20179131.**

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt?



Pflegeunterstützungsgeld

Wenn Sie Zeit für die Organisation einer akuten Pflegesituation benötigen, können Sie bis zu zehn Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist der Arbeit fernbleiben. Dieses Recht gilt gegenüber allen Arbeitgebern unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Während der Auszeit im Akutfall bzw. der sogenannten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung haben Sie - begrenzt auf insgesamt zehn Arbeitstage - für eine pflegebedürftige Person, Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld. Dieses können Sie bei der Pflegeversicherung Ihres pflegebedürftigen Angehörigen beantragen.

Fragen

Antwort

Unter welchen Voraussetzungen kann ich die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen?

Im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Für die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung braucht noch kein Pflegegrad festgestellt worden zu sein, jedoch muss eine Pflegebedürftigkeit vorliegen, die mindestens dem Pflegegrad 1 entspricht.

Was muss eine ärztliche Bescheinigung beinhalten?

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen. Unter einer ärztlichen Bescheinigung ist nur eine solche zu verstehen, die von einem approbierten Arzt ausgestellt wurde, der den pflegebedürftigen Verwandten zumindest mitbehandelt hat. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass die Bescheinigung vom Betriebsarzt ausgestellt wird.

Die ärztliche Bescheinigung genügt den Anforderungen, wenn in der Bescheinigung die Tatsache der Pflegebedürftigkeit des namentlich benannten nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Organisation der Pflege durch den Beschäftigten festgestellt wird.

Weitere Angaben sind nicht erforderlich. Die Kosten der ärztlichen Bescheinigung hat der Beschäftigte zu tragen, denn die Vorlagepflicht trifft den Beschäftigten.

Ist denn eine mehrfache Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ohne Bezug von Pflegeunterstützungsgeld möglich?

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass eine akute Pflegesituation regelmäßig nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen auftritt. In Ausnahmefällen kann sich jedoch ein erneuter Anspruch auf Arbeitsbefreiung ergeben, z. B. dann, wenn in einer ersten Situation eine geeignete Pflegeorganisation gesucht wurde und in einer weiteren akuten Situation eine Zeit bis zur stationären Unterkunft in einem Heim überbrückt werden muss.

Wie sind Beschäftigte während der bis zu zehntägigen Auszeit finanziell abgesichert?

Für diese kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann für eine pflegebedürftige Person ein Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung bezogen werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt, der un-

GMAV NEWSLETTER 03/2023

verzüglich bei der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen der oder des Pflegebedürftigen gestellt werden muss.

Das Pflegeunterstützungsgeld ist pro Pflegebedürftigen auf maximal 10 Tage begrenzt, dies gilt auch wenn sich mehrere Angehörige die Pflege teilen.

Um Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld zu haben, muss noch kein Pflegegrad festgestellt worden sein, jedoch eine ärztliche Bescheinigung der voraussichtlichen Pflegebedürftigkeit vorliegen.

Auch wenn bereits ein Pflegegrad besteht, kann Pflegeunterstützungsgeld gezahlt werden, wenn eine akute Pflegesituation gegeben ist.

Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes berechnet sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Vorschriften (§ 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V).

Kann der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von einer oder einem Beschäftigten für dieselbe pflegebedürftige Person mehrfach geltend gemacht werden?

Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für die Absicherung der pflegerischen Versorgung einer oder eines Pflegebedürftigen in einer Krisensituation ist auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.

Können auch mehrere Personen (zum Beispiel Geschwister) für eine pflegebedürftige, nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen und haben sie dann auch Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld?

Wenn eine akute Pflegesituation vorliegt, in der eine pflegerische Versorgung organisiert oder sichergestellt werden muss, können auch mehrere Personen kurzzeitig der Arbeit fernbleiben.

Es ist grundsätzlich möglich, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in mehrere Abschnitte aufzuteilen. Jedoch muss an jedem Tag dieser Abschnitte eine akute Pflegesituation vorliegen. Ein Beispiel: Erster Angehöriger nimmt 2 Tage, anschließend Zweiter Angehöriger 3 Tage, Erster Angehöriger anschließend nochmal 5 Tage.

Wenn mehrere Personen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung für dieselbe nahe Angehörige oder denselben nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, bleibt der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Wichtige Hinweise zum Thema Pflegezeit

Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten, können Sie eine bis zu sechsmonatige Freistellung in Anspruch nehmen. Weitere Informationen erhalten Sie auch am Pflegetelefon unter der Nummer **030/ 20179131.**

Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten?



Pflegezeit

Kurzinformationen zum Thema Pflegezeit

Beschäftigte haben die Möglichkeit, bis zu sechs Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer teilweisen oder vollständigen Freistellung.

Beschäftigte, die die Pflegezeit bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen, haben einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Sie eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen.

Fragen

Antwort

Wer hat Anspruch auf die Pflegezeit?

Einen Anspruch auf Pflegezeit haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Hat der Arbeitgeber weniger als 16 Beschäftigte, besteht kein Rechtsanspruch.

Muss der Arbeitgeber der Inanspruchnahme der Pflegezeit zustimmen?

Auf die sechsmonatige Pflegezeit gibt es einen Rechtsanspruch. Das bedeutet, die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Bei einer teilweisen Freistellung muss mit dem Arbeitgeber über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Besteht eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen nachzuweisen?

Beschäftigte müssen die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachweisen. In der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte Pflegebedürftige haben ebenfalls einen entsprechenden Nachweis zu erbringen.

Dürfen Beamtinnen und Beamte Pflegezeit in Anspruch nehmen?

Das Pflegezeitgesetz gilt nicht für Beamtinnen und Beamte. Somit können sie die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz nicht in Anspruch nehmen. Weitere Informationen hierzu erteilt der Dienstherr.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Kann eine Freistellung für die Pflege einer oder eines Angehörigen genutzt werden, obwohl ein häuslicher Pflegedienst beauftragt wird?	Wer sich freistellen lässt, muss die Pflege übernehmen. Dabei ist aber eine Unterstützung durch Dritte oder einen ambulanten Pflegedienst nicht ausgeschlossen.
Wie lange kann die Pflegezeit in Anspruch genommen werden??	Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate. In dieser Zeit können Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden.
Kann die Pflegezeit verlängert werden?	Wurden zunächst weniger als sechs Monate beantragt, kann der Zeitraum der Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden. Sofern ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, haben Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung der Pflegezeit.
Wann endet die Pflegezeit?	Die Pflegezeit endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von sechs Monaten. Wenn sich die Umstände geändert haben, die oder der nahe Angehörige zum Beispiel nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder die oder der Angehörige stirbt, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.
Beendet ein Krankenhausaufenthalt der oder des Pflegebedürftigen die Pflegezeit?	Ein Krankenhausaufenthalt der oder des zu pflegenden nahen Angehörigen beendet die Pflegezeit grundsätzlich nicht.
Kann die Pflegezeit auch mit der Familienpflegezeit kombiniert werden?	Alle Freistellungsmöglichkeiten nach dem PflegeZG und dem FpfZG können miteinander kombiniert werden. Sie müssen aber nahtlos aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße sind zu beachten.
Welche Auswirkungen hat die Pflegezeit auf den Urlaubsanspruch?	Grundsätzlich entstehen auch bei Pflegezeit Urlaubstage. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, den Erholungsurlaub der oder des Beschäftigten, der für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung um ein Zwölftel zu kürzen.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Wichtige Hinweise zum Thema Familienpflegezeit

Wenn eine sechsmonatige Auszeit nicht ausreicht, können Sie Ihre Arbeit bis zu 24 Monate reduzieren. Weitere Informationen erhalten Sie auch am Pflegetelefon unter der Nummer **030/ 20179131**.

Wenn 6 Monate nicht ausreichen?



Familienpflegezeit

Kurzinformationen zum Thema Familienpflegezeit

Wenn nahe Angehörige länger pflegebedürftig sind, haben Sie einen Anspruch darauf, bis zu 24 Monate Ihre Arbeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um diese in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Beschäftigte, die die Familienpflegezeit bis zu 24 Monate in Anspruch nehmen, haben in dieser Zeit einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung.

Fragen

Antwort

Wer hat Anspruch auf Familienpflegezeit?

Die Familienpflegezeit können Beschäftigte in Anspruch nehmen, die eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen und bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten tätig sind. Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten werden dabei nicht mitgezählt.

Ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, um Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen?

Auf die 24 Monate Familienpflegezeit besteht ein Rechtsanspruch. Über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit haben Beschäftigte und Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Einen Anspruch auf Familienpflegezeit haben Beschäftigte nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Dürfen Beamtinnen und Beamte Familienpflegezeit in Anspruch nehmen?

Das Familienpflegezeitgesetz gilt nicht für Beamtinnen und Beamte. Somit können sie die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz nicht in Anspruch nehmen. Weitere Informationen hierzu erteilt der Dienstherr.

Wie lange kann Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden?

Beschäftigte sind für die Dauer von maximal 24 Monaten teilweise freizustellen, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden muss erbracht werden.

Wann endet die Familienpflegezeit?

Die Familienpflegezeit endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von 24 Monaten. Wenn sich die Umstände geändert haben, wenn zum Beispiel die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege der

GMAV NEWSLETTER 03/2023

	<p>oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder die beziehungsweise der Angehörige stirbt, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.</p>
<p>Können Beschäftigte einen Freistellungsanspruch für dieselbe pflegebedürftige Angehörige oder denselben pflegebedürftigen Angehörigen mehrmals geltend machen?</p>	<p>Die Familienpflegezeit kann eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter für dieselbe Angehörige oder denselben Angehörigen nur einmal beanspruchen.</p>
<p>Können Geschwister die Ansprüche nach dem FPfZG gleichzeitig geltend machen?</p>	<p>Die Regelungen im FPfZG sehen vor, dass allen Beschäftigten bis zu 24 Monate teilweise Freistellung für die häusliche Pflege einer oder eines nahen Angehörigen zur Verfügung stehen. Geschwister können sich die Pflege zeitgleich teilen oder die Pflegeverantwortung nacheinander übernehmen.</p>
<p>Kann bei der Kombination von Pflege- und Familienpflegezeit eine Freistellung von bis zu 30 Monaten in Anspruch genommen werden?</p>	<p>Nein, den Beschäftigten stehen für die häusliche Pflege einer oder eines nahen Angehörigen insgesamt 24 Monate bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden zur Verfügung. Eine Kombination der Freistellungen nach den beiden Gesetzen kann nur innerhalb eines Gesamttrahmens von 24 Monaten erfolgen.</p>
<p>Kann die Pflegezeit auch mit der Familienpflegezeit kombiniert werden?</p>	<p>Alle Freistellungsmöglichkeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG können miteinander kombiniert werden. Sie müssen aber nahtlos aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße sind zu beachten.</p>
<p>Besteht während der Familienpflegezeit Kündigungsschutz?</p>	<p>Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung - höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn - bis zur Beendigung der Familienpflegezeit oder der Freistellung zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht kündigen. In besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.</p>

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Wichtige Hinweise zum Thema Begleitung in der letzten Lebensphase

Wenn Sie zur Begleitung eines nahen Angehörigen eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten, können Sie eine bis zu dreimonatige Freistellung in Anspruch nehmen. Weitere Informationen erhalten Sie auch am Pflegetelefon unter der Nummer **030/ 20179131.**

Kurzinformationen zum Thema Begleitung in der letzten Lebensphase

Für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase gibt es für Beschäftigte die Möglichkeit einer bis zu drei Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz.

Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen, sie kann zum Beispiel in einem Hospiz stattfinden.

Beschäftigte, die die Begleitung in der letzten Lebensphase in Anspruch nehmen, haben einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.

<u>Fragen</u>	<u>Antwort</u>
Wer hat Anspruch auf die Begleitung in der letzten Lebensphase?	Einen Anspruch auf die Begleitung in der letzten Lebensphase haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher oder stationärer Umgebung (zum Beispiel in einem Krankenhaus/Pflegeheim/Hospiz) begleiten.
Muss ein Pflegegrad vorliegen?	Bei der Begleitung in der letzten Lebensphase muss der nahe Angehörige nicht pflegebedürftig sein, das heißt, es muss kein Pflegegrad vorliegen. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber aber eine ärztliche Bescheinigung über die begrenzte Lebenserwartung des Angehörigen vorlegen.
Muss der Arbeitgeber der Inanspruchnahme der Begleitung in der letzten Lebensphase zustimmen?	Auf die dreimonatige Begleitung in der letzten Lebensphase gibt es einen Rechtsanspruch, wenn der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeiter beschäftigt. Das bedeutet, die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Bei einer teilweisen Freistellung muss mit dem Arbeitgeber über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
Wie lange kann die Begleitung in der letzten Lebensphase in Anspruch genommen werden?	Die Begleitung in der letzten Lebensphase beträgt maximal drei Monate. In dieser Zeit können Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen; sie kann zum Beispiel in einem Hospiz stattfinden. Auch muss der nahe Angehörige nicht pflegebedürftig sein, das heißt es muss keine Pflegestufe vorliegen. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber aber eine ärztliche Bescheinigung über die begrenzte Lebenserwartung des Angehörigen vorlegen.
Können Geschwister die Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz gleichzeitig geltend machen?	Die Regelungen im Pflegezeitgesetz sehen vor, dass jedem Angehörigen bis zu drei Monate vollständige oder teilweise Freistellung für die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen zur Verfügung stehen. Geschwister können sich die Betreuung zeitgleich teilen oder diese nacheinander übernehmen.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Besteht während der Begleitung in der letzten Lebensphase Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung - höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn - bis zur Beendigung der Begleitung in der letzten Lebensphase nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Kann die Begleitung in der letzten Lebensphase auch mit der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit kombiniert werden?

Alle Freistellungsmöglichkeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße sind zu beachten.

Welche weiteren Möglichkeiten zur Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz gibt es?

Es besteht die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung für die Höchstdauer von 6 Monaten im Rahmen der Pflegezeit. Und die teilweise Freistellung mit mindestens 15 Wochenarbeitsstunden für die Höchstdauer von 24 Monaten im Rahmen der Familienpflegezeit. Die Gesamtdauer der Freistellungen beträgt pro pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens 24 Monate.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Wichtige Hinweise zu den Sozialversicherungen während der Freistellungen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Kurzinformation zum Thema Sozialversicherungen

Seit 1. Januar 2017 gilt: Wer eine oder mehrere pflegebedürftige Personen des Pflegegrades 2 bis 5 in ihrer beziehungsweise seiner häuslichen Umgebung nicht erwerbsmäßig für wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, pflegt, ist im Sinne der Pflegeversicherung eine Pflegeperson. Für diese Pflegepersonen zahlt die Pflegeversicherung der zu pflegenden Person Beiträge in die Sozialversicherungen.

Welche Regelungen gibt es bezüglich der Krankenversicherung während einer Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz?

Während der Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz zahlt der Arbeitgeber anteilig die (Sozialversicherungs-) Beiträge auf Basis des reduzierten Arbeitsentgelts weiter.

Während einer vollständigen Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes bleibt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz während dieser Zeit erhalten, wenn eine Familienversicherung besteht.

Sollte diese Möglichkeit nicht gegeben sein, muss sich die Pflegeperson freiwillig in der Krankenversicherung weiterversichern und dafür in der Regel den Mindestbeitrag zahlen.

Mit der Krankenversicherung ist automatisch auch die Pflegeversicherung gewährleistet.

Auf Antrag erstattet die Pflegeversicherung des pflegebedürftigen Angehörigen den Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrages.

Eine private Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung bleibt grundsätzlich bestehen. Auf Antrag übernimmt die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen den Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags wie bei den Sozialversicherungen.

Wie kann ich als Pflegeperson zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung erhalten?

Für Pflegepersonen zahlt die Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen unter bestimmten Voraussetzungen für die gesamte Dauer der Pflegezeit Beiträge zur Rentenversicherung.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- die pflegebedürftige Person muss mindestens Pflegegrad 2 haben
- die Pflege erfolgt im häuslichen Bereich für mindestens 10 Stunden in der Woche, verteilt auf mindestens zwei Tage und wird von der Pflegeperson nicht erwerbsmäßig durchgeführt
- die Pflegeperson darf maximal 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sein
- die Pflegeperson darf nicht bereits eine Vollrente wegen Alters beziehen

Dies gilt unabhängig von einer Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz. Bei der Pflege von mehreren pflegebedürftigen Personen werden die Pflegezeiten zusammengerechnet. Einen Antrag auf Übernahme der Beiträge erhalten Sie bei der Pflegeversicherung Ihres Angehörigen.

Die Höhe der Rentenversicherungsbeiträge richtet sich nach dem Pflegegrad sowie der bezogenen Leistungsart (nur Pflegegeldbezug, nur Bezug von ambulanten Pflegesachleistungen oder Bezug der Kombinationsleistung). Weitere Informationen zu den Beiträgen in die Rentenversicherung erhalten Sie auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung und unter der Nummer 0800 1000 4800.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Unter welchen Voraussetzungen ist ein pflegender Angehöriger in der Arbeitslosenversicherung versichert?

Für Pflegepersonen, die aus dem Beruf aussteigen, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, bezahlt die Pflegeversicherung unter bestimmten Voraussetzungen die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für die gesamte Dauer der Pflgetätigkeit.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- die pflegebedürftige Person muss mindestens Pflegegrad 2 haben
- die Pflege erfolgt im häuslichen Bereich für mindestens 10 Stunden in der Woche, verteilt auf mindestens zwei Tage und wird von der Pflegeperson nicht erwerbsmäßig durchgeführt
- die Pflegeperson war unmittelbar vor Beginn der Pflgetätigkeit in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig oder hat eine Leistung nach dem SGB III (z.B. Arbeitslosengeld) bezogen

Dies gilt unabhängig von einer Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz. Bei der Pflege von mehreren pflegebedürftigen Personen werden die Pflegezeiten zusammengerechnet.

Einen Antrag auf Übernahme der Beiträge erhalten Sie bei der Pflegeversicherung Ihres Angehörigen

Die Pflegepersonen haben damit Anspruch auf Arbeitslosengeld und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, falls ein nahtloser Einstieg in eine Beschäftigung nach Ende der Pflgetätigkeit nicht gelingt. Gleiches gilt für Personen, die für die Pflege den Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung unterbrechen.

Welche Regelung gibt es bezüglich meiner Unfallversicherung?

Wer eine oder mehrere pflegebedürftige Personen des Pflegegrades 2 bis 5 in ihrer häuslichen Umgebung nicht erwerbsmäßig für wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, pflegt, ist beitragsfrei gesetzlich unfallversichert.

Erfasst sind dabei die Tätigkeiten, die auch in der Pflegeversicherung selbst als pflegerische Maßnahmen berücksichtigt werden, sowie die Hilfen bei der Haushaltsführung. Ebenso besteht Unfallversicherungsschutz auf dem direkten Hin- und Rückweg zum Ort der Pflgetätigkeit, wenn die oder der Pflegebedürftige in einer anderen Wohnung als die Pflegeperson wohnt.

GMAV NEWSLETTER 03/2023

Noch ein paar Info's

- Wir möchten Sie nochmal darauf hinweisen, dass wir gegenüber der Dienststelle nur aktiv werden können, wenn Sie uns direkt ansprechen, uns schreiben und wir von Anträgen, Überlastungsanzeigen etc. von Ihnen eine Kopie erhalten. Auf Hörensagen können und werden wir nicht reagieren.
- Bzgl. Stellenbeschreibungen möchten wir Ihnen den Leitfaden zur Stellenbeschreibung empfehlen. Den finden Sie im Intranet auf der Seite der Personalwirtschaft <https://intranet.ekbo.de/meine-gruppen/ez-internes/personalwirtschaft.html>



Die nächste **Mitarbeiterinnenversammlung, veranstaltet von der GMAV findet am 27. Oktober 2023 im Evangelischen Zentrum statt.**

Wir freuen uns, wenn wir diese Veranstaltung für Sie entsprechend gestalten können. Bitte nennen Sie uns Themen
→ über die Sie reden möchten oder
→ die sie von Fachkräften erklärt haben wollen.

Geben Sie uns bitte bis zum 20.08.2023 per Email Bescheid.
Kontakt: thomas.raffael@gemeinsam.ekbo.de

Zu guter Letzt:

Sommer! Ferien! Urlaub!

*Es ist Zeit, die Arbeit für eine Weile ruhen zu lassen und die wohlverdiente Auszeit zu genießen.
Die Ferienzeit ist eine Zeit, um neue Energie zu tanken, sich zu erholen und die schönen Dinge des Lebens zu genießen.
Egal ob Sie in den Urlaub fahren, Zeit mit Ihrer Familie verbringen, einfach nur die Sonne im Garten oder auf dem Balkon genießen.*



Nutzen Sie die Gelegenheit, um neue Erfahrungen zu sammeln, die Batterien aufzuladen und die Kreativität zu entfalten. Lassen Sie den Alltagsstress hinter sich und tauchen in eine Welt voller Entspannung und Freude.

Wir freuen uns schon darauf, Sie nach der wohlverdienten Auszeit wiederzusehen. Genießen Sie den Sommer in vollen Zügen und lassen Sie es sich gut gehen.

Mit herzlichen Grüßen und den besten Wünschen für einen tollen Sommer

Das GMAV-Team des Konsistoriums und der landeskirchlichen Dienststellen