

Tarifliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen

Nach **§ 29 Abs. 1 Buchst. e) aa)–cc) TVöD** haben die Beschäftigten Anspruch auf **bezahlte Arbeitsbefreiung** für

- 1 Arbeitstag im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen,
- bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
- bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,

vorausgesetzt, eine andere Person steht zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung.

§ 28 TVöD Sonderurlaub:

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, z. B. für die Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Dauer des Sonderurlaubs hängt von der notwendigen Pflegezeit, aber auch von den dienstlichen/betrieblichen Bedürfnissen aufseiten des Arbeitgebers ab. Eine Höchstfrist ist im Tarifvertrag nicht vorgesehen.

§ 11 Abs. 1 TVöD Teilzeitbeschäftigung:

Es besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Pflege bzw. Betreuung von Angehörigen und Beruf. Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(Allgemeine) Arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf:

Berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Menschen können im Bedarfsfall berufliche Auszeiten in Anspruch nehmen: Die Freistellungsmöglichkeiten sind in zwei unterschiedlichen Gesetzen geregelt: im **Pflegezeitgesetz** und im **Familienpflegezeitgesetz**.

Es bleibt grundsätzlich dem Beschäftigten überlassen, ob er den Anspruch auf Arbeitsbefreiung oder Pflegezeit auf das PflegeZG oder auf den Tarifvertrag (§§ 28, 29 TVöD) stützt. Der Beschäftigte kann und muss bestimmen, welche Vorschrift Grundlage des Verlangens sein soll.

Stand: Mai 2019

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Personalstelle

Sabine.Wernhard@drfz.de