



Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 2/2015

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Großeltern: Pflegegeld für die Vollzeitpflege der Enkelkinder.....	18
Hörbehinderte Menschen: Versorgung mit speziellen Rauchmeldern	18
Widerspruchsverfahren: Wiedereinführung in NRW	19

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften	19
---	-----------

Hinweise und Informationsmedien

Ratgeber für Familien mit behinderten Angehörigen.....	20
Grundsätze und Maßstäbe zur Bewertung der Qualität einer insoweit erfahrenen Fachkraft	20
Empfehlungen zur Adoptionsvermittlung.....	20

Arbeitsrecht

Kurzzeitige pflegebedingte Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld.....	21
Arbeitsbefreiung/Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen	27
Arbeitsbefreiung/Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen mit begrenzter Lebenserwartung	28

Sozialrecht

Stationäre Kinderrehabilitation: Übernahme der Kosten einer Begleitperson durch den Rentenversicherungsträger	29
Elterngeld für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder	31

Impressum

Der Recht-Informationsdienst ist eine Beilage der Zeitschrift Caritas in NRW

Verantwortlicher Redakteur: Heinz-Gert Papenheim.

Herausgeber: Diözesan-Caritasverbände von Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn

Die Erteilung weiterer Informationen und Beratung im Einzelfall ist der Redaktion nicht möglich.
Die Urheberrechte sind vorbehalten. Sie erstrecken sich auch auf Gerichtsentscheidungen,
soweit diese vom Bearbeiter redigiert bzw. in Leitsätze gefasst worden sind.



Kurze Mitteilungen

Großeltern: Pflegegeld für die Vollzeitpflege der Enkelkinder

Großeltern haben auch dann gegenüber dem Träger der Jugendhilfe einen Anspruch auf Übernahme der Aufwendungen für die Vollzeitpflege von Enkelkindern, wenn sie dem Jugendamt vorher nicht ernsthaft angedroht haben, die Vollzeitpflege aufzugeben, wenn ihnen kein Pflegegeld gewährt werde.

Die Großmutter und Klägerin hatte ihre beiden Enkelkinder bei sich aufgenommen, weil die alleinstehende Mutter der Kinder, die Tochter der Klägerin, nicht für deren Erziehung sorgte. Das Amtsgericht übertrug der Klägerin die elterliche Sorge für die Kinder.

Daraufhin beantragte sie bei dem Jugendamt der beklagten Stadt, die Kosten für die Vollzeitpflege der Kinder zu übernehmen. Dies lehnte das Jugendamt mit der Begründung ab, ein Anspruch auf Hilfe zur Erziehung bestehe nicht, weil die Kinder bei der Klägerin schon bislang gut untergebracht seien.

Diese Begründung steht in Widerspruch zum Kindeswohl und zur seit 2005 geltenden gesetzlichen Regelung, die der Vollzeitpflege durch unterhaltspflichtige Verwandte und damit auch die Gewährung von Pflegegeld den Vorrang vor einer Unterbringung in einem Heim oder in einer fremden Pflegefamilie eingeräumt hat. Auf diesen Vorrang der verfassungsrechtlich geschützten Beziehung zwischen Großeltern und Enkelkindern und deren Bedeutung für die Entwicklung der Enkelkinder hat auch das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 24. Juni 2014 – 1 BvR 2926/13 hingewiesen.

– Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 09.12.2014 – 5 C 32.13

Hörbehinderte Menschen: Versorgung mit speziellen Rauchmeldern

Erheblich hörbeeinträchtigte Menschen haben gegen ihre gesetzliche Krankenkasse Anspruch auf Übernahme der Kosten für Rauchwarnmelder (Lichtsignalanlagen) in ihrer Wohnung. Diese gehören nach allgemeiner Verkehrsauffassung als unverzichtbares Warnsystem zur Grundausstattung von Wohnräumen.

Die Lichtsignalanlagen sind als **Hilfsmittel zum mittelbaren Behinderungsausgleich** von der gesetzlichen Krankenkasse zu gewähren, weil das selbständige Wohnen unter zumutbaren Bedingungen nur möglich ist, wenn Rauchwarnmelder auch von den Bewohnern wahrnehmbar sind. Für erheblich hörbeeinträchtigte Menschen, deren Hörvermögen nicht unmittelbar durch entsprechende Hilfsmittel verbessert werden kann, reichen akustische Signale nicht aus. Das gilt auch, wenn der Versicherte allein oder gemeinsam mit nichthörbehinderten Menschen in einer Wohnung lebt; denn das Bedürfnis nach selbständigem Wohnen beinhaltet auch das Recht, sich unabhängig von anderen Personen allein in der Wohnung aufhalten zu können.

Der erheblich hörbeeinträchtigte Mensch hat keinen Eigenanteil aufzubringen, da die Lichtsignalanlagen keinen allgemeinen Gebrauchsgegenstand des täglichen Lebens ersetzen.

– Bundessozialgericht, Urteil vom 18.06.2014 – B 3 KR 8/13 R

Widerspruchsverfahren: Wiedereinführung in NRW

Ab Januar 2015 muss vor einer Klage über einen Verwaltungsakt nach dem Wohngeldrecht, dem Unterhaltsvorschussgesetz und nach dem SGB VIII in NRW wieder ein Widerspruchsverfahren geführt werden.

In NRW ist vor einer Klage gegen einen Verwaltungsakt grundsätzlich kein Widerspruchsverfahren durchzuführen. Ausnahmen sind in § 110 Abs. 2 Justizgesetz NRW geregelt.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt aber die grundsätzliche Abschaffung des Widerspruchsverfahrens unter anderem **nicht mehr** für Verwaltungsakte, die nach dem Wohngeld-, dem Pflegewohnrecht oder dem Unterhaltsvorschussgesetz erlassen werden sowie für Verwaltungsakte nach dem SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe – in Verbindung mit den dazu ergangenen landesrechtlichen Regelungen.

Somit muss ab Januar 2015 jeder, der sich gegen einen Verwaltungsakt nach diesen Gesetzen wehren will, vor Erhebung einer Klage vor dem Sozial- oder Verwaltungsgericht zunächst Widerspruch bei der erlassenden Behörde einlegen, bevor ein Klageverfahren möglich ist.

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Bundesgesetzblatt I

(www.gesetze-im-internet.de)

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf..... 2014, 2462
Neufassung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes 2015, 33

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land NRW

(www.recht.nrw.de)

Gesetz über die Berufsausübung der Gesundheitsfachberufe
(Gesundheitsfachberufegesetz NRW – GBerG) 2014, 929
Gesetz zur Regelung des Vollzuges der Freiheitsstrafe und zur
Änderung des Jugendstrafvollzugsgesetzes in Nordrhein-Westfalen..... 2015, 75

Ministerialblatt für das Land NRW

(www.recht.nrw.de)

Richtlinien für die Förderung nach dem Kinder- und Jugendförderplan
(KJFP NRW)..... 2014, 803

Hinweise und Informationsmedien

Ratgeber für Familien mit behinderten Angehörigen

Der Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e. V. hat für 2015 folgende Ratgeber aktualisiert und neu gedruckt:

- ▶ „Mein Kind ist behindert – diese Hilfen gibt es“
(auch in türkisch, arabisch, vietnamesisch)
- ▶ „18 werden mit Behinderung“
- ▶ „Steuermerkblatt 2014/2015“
- ▶ „Vererben zugunsten behinderter Menschen“

Die Ratgeber sind zum Selbstkostenpreis bestellbar: E-Mail an verlag@bvkm.de.

– *Kostenloser Download:* www.bvkm.de/recht-und-politik.html

Grundsätze und Maßstäbe zur Bewertung der Qualität einer insoweit erfahrenen Fachkraft

In der neuen Orientierungshilfe der beiden Landesjugendämter werden aus Sicht der Jugendämter die Anforderungen an die Qualifikation der insoweit erfahrenen Fachkraft dargestellt. Sie wurde in Zusammenarbeit mit zehn kommunalen Jugendämtern erstellt. Gedruckte Exemplare können bei Hendrika Breyer (hendrika.breyer@lvr.de) bestellt werden. Freie Träger und sonstige Personen erhalten die Arbeitshilfe gegen eine Schutzgebühr von 5 Euro pro Exemplar inklusive Mehrwertsteuer und Versand.

Empfehlungen zur Adoptionsvermittlung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter hat im November 2014 die siebte Auflage der Empfehlungen zur Adoptionsvermittlung verabschiedet. In dieser vollständig überarbeiteten Fassung sind auf 89 Seiten die rechtlichen und gesellschaftlichen Veränderungen seit dem Erscheinen der Voraufgabe berücksichtigt worden, beispielsweise die Entwicklungen im Bereich der Sukzessivoptionen für eingetragene Lebenspartner, die Neuregelungen der Rechte der leiblichen Väter, der Leihmuttertschaft sowie der Dauer der Aktenaufbewahrung.

– www.bagljae.de/downloads/120_empfehlungen-zur-adoptionsvermittlung_2014.pdf



Kurzzeitige pflegebedingte Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) begründet einen gesetzlichen Anspruch auf **kurzzeitiges Fernbleiben von der Arbeit an bis zu zehn Arbeitstagen** zur Organisation bzw. Sicherstellung der Pflege eines nahen Angehörigen und auf das Pflegeunterstützungsgeld.

Übersicht

1. Voraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung	21
1.1 Beschäftigte	21
1.2 Nahe Angehörige.....	22
1.3 Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit.....	22
1.4 Akut eingetretene Pflegesituation	23
1.5 Organisation/Sicherstellung der Pflege.....	23
2. Dauer der Arbeitsbefreiung	23
2.1 Erforderliche Arbeitsbefreiung	24
2.2 Ankündigungsfrist, Anzeige- und Nachweispflicht.....	25
3. Pflegeunterstützungsgeld	25
3.1 Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes.....	26
3.2 Nachrangiger Anspruch	26
3.3 Sozialversicherung.....	26
4. Verhältnis von Freistellung zur Organisation der Pflege und der Freistellung zur Pflege (Pflegezeit und Familienpflegezeit)	26

Seit dem 1. Januar 2015 hat der Beschäftigte Anspruch auf das **Pflegeunterstützungsgeld** für die Zeiten der Arbeitsverhinderung.

1. Voraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung

Anspruch auf Arbeitsbefreiung haben

- ▶ **Beschäftigte (= Arbeitnehmer) und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten**, die
- ▶ für einen **nahen Angehörigen**,
- ▶ der voraussichtlich **pflegebedürftig** ist,
- ▶ in einer **akut eingetretenen Pflegesituation**
- ▶ eine **bedarfsgerechte Pflege organisieren** oder eine **pflegerische Versorgung** sicherstellen.

1.1 Beschäftigte

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind nach § 7 Abs. 1 PflegeZG

- ▶ **Arbeitnehmer**, auch geringfügig Beschäftigte und leitende Angestellte,
- ▶ zu ihrer **Ausbildung** Beschäftigte, ausgenommen die Praktikanten in Schul-/Hochschulpflichtpraktika,
- ▶ **arbeitnehmerähnliche Personen** wie z. B. die in Heimarbeit Beschäftigten.

1.2 Nahe Angehörige

Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes nach § 7 Abs. 3 PflegeZG sind

- ▶ Eltern, Stiefeltern, Großeltern und Schwiegereltern,
- ▶ Ehegatten, Geschwister, Schwägerinnen und Schwager,
- ▶ Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Partner einer lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft,
- ▶ Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Beschäftigten, des Ehegatten oder des Lebenspartners sowie Schwiegerkinder und Enkelkinder (§ 7 Abs. 3 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG).

1.3 Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig im Sinne des Gesetzes sind nur die Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen (§ 7 Abs. 3 PflegeZG in Verbindung mit §§ 14, 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, § 2 Abs. 3 FPfZG).

Die Inanspruchnahme der **Pflegezeit** setzt voraus, dass die Erkrankung, die eine Pflege erfordert, voraussichtlich nicht von kürzerer Dauer ist und dass mindestens die Pflegestufe 1 festgestellt ist.

Für die Inanspruchnahme der **kurzzeitigen Arbeitsbefreiung** reicht es aus, dass der Angehörige „voraussichtlich“ pflegebedürftig im Sinne des § 7 Abs. 4 PflegeZG ist, d. h. voraussichtlich der Pflegestufe I, II oder III zugeordnet wird. In diesem Fall kann nur der behandelnde Arzt eine vorläufige Diagnose stellen, aus der sich ergeben muss, dass für mindestens sechs Monate die überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Pflegebedürftigkeit besteht.¹

Beispiel: *Der Mitarbeiterin wird im Krankenhaus mitgeteilt, dass ihre Mutter nicht mehr wie bisher in ihrer Wohnung leben kann und voraussichtlich auf Dauer gepflegt werden muss.*

Eine Freistellung für die Pflege pflegebedürftiger **demenzkranker Angehörige**, die der Pflegestufe 0 zugewiesen sind, sieht das Gesetz nicht vor.

In diesem Falle kann der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er bezahlten Erholungsurlaub oder unbezahlten Urlaub nimmt. Lehnt der Arbeitgeber dies ab, steht

¹ BeckOK ArbR/Joussen, PflegeZG, 12/2014, § 7 Rn. 17.



dem Arbeitnehmer das Recht zu, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn sonst die Pflege des nahen Angehörigen nicht organisiert bzw. sicher gestellt werden kann (§ 275 Abs. 3 BGB). Er kann Risiken dadurch vermeiden, dass er beim Arbeitsgericht eine Einstweilige Verfügung beantragt, die ihm sein Leistungsverweigerungsrecht bestätigt.

1.4 Akut eingetretene Pflegesituation

Die Pflegesituation muss plötzlich und unerwartet eingetreten sein.²

Beispiel: *Der bisher rüstige Vater einer Mitarbeiterin ist nach einer Operation plötzlich pflegebedürftig.*

Eine Freistellung kommt deshalb nicht in Betracht, wenn eine Pflegebedürftigkeit bereits länger bestand und der Mitarbeiter genügend Zeit hatte, eine Änderung der Pflege vorzubereiten.³

Beispiel: *Nach einjähriger häuslicher Pflege erkennt eine Mitarbeiterin, dass sie der Belastung nicht gewachsen ist, und entschließt sich, ein geeignetes Altenheim für ihre Mutter zu suchen.*

1.5 Organisation/Sicherstellung der Pflege

Der Anspruch auf Freistellung setzt voraus, dass der Mitarbeiter die Organisation beziehungsweise die Sicherstellung der Pflege des nahen Angehörigen selbst **tatsächlich** durchführt.

Zur Organisation und Sicherstellung der Pflege gehören alle Gespräche mit dem Pflegebedürftigen über seine Wünsche und Möglichkeiten, Gespräche mit den sonstigen Angehörigen, alle Maßnahmen zur Vorbereitung und Durchführung der häuslichen Pflege, Suche und Besuche – evtl. mit dem Pflegebedürftigen – von geeignet erscheinenden Pflegediensten oder Alten- oder Pflegeheimen, Vorbereitung und Durchführung des Umzugs in eine andere Wohnung/ein Heim, Klärung der Kostenfrage usw.

2. Dauer der Arbeitsbefreiung

Die Arbeitsbefreiung umfasst **höchstens 10 Arbeitstage**. Anzurechnen sind alle Tage, an denen der Beschäftigte ohne die Freistellung tatsächlich gearbeitet hätte (entsprechend § 45 SGB V).

Nicht anzurechnen sind arbeitsfreie Tage beispielsweise Feiertage, Urlaubstage, Samstag/Sonntage bei Beschäftigung in der Fünf-Tage-Woche, ferner Tage an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist, oder solche, an denen er aufgrund des Dienstplans nicht gearbeitet hätte.

Der Beschäftigte muss die Arbeitsbefreiung von bis zu zehn Arbeitstagen **nicht zusammenhängend** nehmen.

² BeckOK ArbR/Joussen, PflegeZG, 12/2014, § 7 Rn. 17.

³ BAG, Urteil vom 15.11.2011 – 9 AZR 348/10, NZA 2012, 323.

Nehmen **mehrere Beschäftigte für einen nahen Angehörigen** die Arbeitsbefreiung in Anspruch, müssen sie die zehn Tage untereinander aufteilen.⁴ Das gilt auch, wenn sie bei verschiedenen Arbeitgebern arbeiten.

Teilzeitmitarbeiter, die nur an bestimmten Wochentagen arbeiten, haben wie bei der Berechnung der Urlaubsdauer ein anteilig gekürztes Recht.⁵

Beispiel: *Eine Teilzeitmitarbeiterin, die an drei Tagen in der Woche arbeitet, ist wie eine Vollzeiterkraft, die an fünf Wochentagen arbeitet, berechtigt, der Arbeit zwei Wochen lang – jeweils an ihren drei Arbeitstagen – fernzubleiben.*

In der Regel kann der **Anspruch nur einmal** für einen pflegebedürftigen Angehörigen geltend gemacht werden.⁶

Beispiel: *Ändert sich das Ausmaß der Pflegebedürftigkeit nicht, ist aber die Mitarbeiterin nach einem Jahr der Mehrfachbelastung durch Familie, Beruf und Pflege nicht mehr gewachsen, und entsteht dadurch neuer Organisationsbedarf, entsteht kein neuer Anspruch.*

Eine **mehrmalige Inanspruchnahme** ist nicht ausgeschlossen, wenn der Pflegebedarf mehrmals neu entsteht beziehungsweise sich der Grad der Pflegedürftigkeit so ändert, dass die Pflege neu organisiert werden muss.

Beispiele: *Nach Beendigung einer unfallbedingten Pflegebedürftigkeit tritt nach einiger Zeit eine altersbedingte Pflegebedürftigkeit ein, so dass die Pflege neu organisiert werden muss.*

Nachdem der Mitarbeiter zunächst eine häusliche Pflege organisiert hatte, wird später nach einem Sturz der Pflegebedürftigen plötzlich stationäre Pflege erforderlich.

Die festangestellte Pflegekraft fällt aus.⁷

Die Pflegeeinrichtung wird aus unvorhersehbaren Gründen geschlossen.⁸

Eine **weitergehende Arbeitsbefreiung** im Akutfall sieht das Pflegezeitgesetz nicht vor. Reichen die zehn Tage zur Organisation/Sicherstellung der Pflege nicht aus, weil beispielsweise kein geeignetes Altenheim gefunden wurde, kann der Mitarbeiter beantragen, dass ihm Erholungsurlaub oder unbezahlter Urlaub gewährt wird, und sich notfalls auf sein Leistungsverweigerungsrecht berufen (§ 275 Abs. 3 BGB; siehe Abschnitt 1.3).

2.1 Erforderliche Arbeitsbefreiung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Fernbleiben von der Arbeit nur für die zur Organisation beziehungsweise Sicherstellung der Pflege erforderliche Zeit.

Zwar wird in der einschlägigen Literatur die Ansicht vertreten, dass Arbeitsbefreiung nicht erforderlich ist, wenn eine andere zur Organisation beziehungsweise Sicherstellung der

4 BT-Drs. 16/3449, Seite 13.

5 ErfK/Gallner, PflegeZG § 2 Rn. 1-4.

6 BT-Drs. 16/7439, 91.

7 Preis/Nehring, NZA 2008, 729.

8 von Steinau-Steinrück/Mosch, NJW-Spezial 2010, 178.



Pflege befähigte Person vorhanden ist und die Pflege auch durchführen kann.⁹ Jedoch muss die **objektive und subjektive Pflegefähigkeit** gegeben sein, dass nämlich der objektiv fähige Angehörige zur Übernahme der Organisation und Sicherstellung bereit ist und subjektiv der Pflegebedürftige damit einverstanden ist, dass dieser Angehörige ihm in dieser für sein weiteres Leben schwerwiegenden Entscheidungssituation beisteht.¹⁰

2.2 Ankündigungsfrist, Anzeige- und Nachweispflicht

Eine **Ankündigungsfrist** sieht das Gesetz nicht vor. Der Mitarbeiter hat deshalb dem Dienstgeber anzuzeigen, ab wann und für welche Zeit er voraussichtlich der Arbeit fernbleiben wird. Er hat dabei das Interesse des Dienstgebers und die Auswirkungen des plötzlichen Arbeitsausfalls auf die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben angemessen zu berücksichtigen.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die **Verhinderung** und die **voraussichtliche Dauer** unverzüglich anzuzeigen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG). Außerdem hat er anzugeben, für welchen nahen Angehörigen die Organisation oder Sicherstellung der Pflege erforderlich ist. Zu weiteren Angaben über Art und Ursache der Pflegebedürftigkeit ist er nicht verpflichtet.

Bei Zweifeln kann der Dienstgeber die Vorlage einer **ärztlichen Bescheinigung** über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit einer bedarfsgerechten Organisation der Pflege bzw. einer Sicherstellung der pflegerischen Versorgung verlangen. Die voraussichtliche Dauer des Fernbleibens kann er nicht attestieren, weil er nicht wissen kann, wie viel Zeit der Mitarbeiter benötigen wird.

Die **Bescheinigung des Hausarztes** reicht aus. Dieser ist nicht zu einer umfassenden Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit verpflichtet. Es reicht aus, dass der nahe Angehörige „voraussichtlich“ pflegebedürftig im Sinne des SGB XI ist, auch wenn sich diese Einschätzung später als Irrtum herausstellt. Er darf wegen seiner Schweigepflicht die Pflegebedürftigkeit nicht näher begründen.¹¹

3. Pflegeunterstützungsgeld

Dem Mitarbeiter wird Pflegeunterstützungsgeld zum Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt **auf Antrag** von der Pflegeversicherung oder dem privaten Versicherungsunternehmen des voraussichtlich Pflegebedürftigen gewährt. Der Antrag ist unverzüglich zu stellen. Die erforderlichen Unterlagen insbesondere das Attest des behandelnden Arztes und die Entgeltbescheinigung des Dienstgebers sind später nachzureichen.

Download der Formulare für den Antrag und die Entgeltbescheinigung unter www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/richtlinien_vereinbarungen_formulare.jsp

⁹ Linck, BB 2008, 2738; Hexel/Lüders, NZS 2009, 264.

¹⁰ BSG, Urteil vom 30.03.2000 – B 3 KR 11/99 – NZS 2000, 89 und LSG Brandenburg, Urteil vom 25.01.2005 – L 24 KR 47/03.

¹¹ Freihube/Sasse, Der Betrieb 2008, 1320; Müller, Betriebs-Berater 2008, 1058.

Wenn **mehrere Beschäftigte** den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.

3.1 Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes

Die **Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes** beträgt grundsätzlich 90 Prozent des wegfallenden Nettoentgelts (§ 2 Abs. 3 PflegeZG i. V. m. § 44a Abs. 2 Satz 3 – 5 SGB V).

Es beträgt aber **100 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts**, wenn in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellung eine beitragspflichtige Einmalzahlung gezahlt wurde, beispielsweise eine Jahressonderzahlung, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsgeld.

Jedoch gilt eine **Höchstgrenze** für das kalendertägliche Pflegeunterstützungsgeld: Es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung nicht übersteigen (2015: kalendertäglicher Höchstbetrag = 96,25 Euro).

3.2 Nachrangiger Anspruch

Zu beachten ist, dass es sich bei dem Pflegeunterstützungsgeld um einen **nachrangigen Anspruch** handelt (§ 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI). Deshalb wird es nur gezahlt, wenn für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Dienstgeber z. B. nach § 616 BGB und auch kein Anspruch auf (Kinder-)Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes besteht (§ 45 SGB V beziehungsweise § 45 Absatz 4 SGB VII).

3.3 Sozialversicherung

Das Pflegeunterstützungsgeld unterliegt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 249 c SGB V, § 3 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 SGB VI). Die Beiträge sind grundsätzlich jeweils zur Hälfte von dem Versicherten und der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen zu tragen.

4. Verhältnis von Freistellung zur Organisation der Pflege zur Pflegezeit und Familienpflegezeit

Der Arbeitnehmer hat bei jeder zu pflegenden Person das Recht, zunächst zur Organisation der Pflege nach § 2 kurzzeitig bis zu zehn Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, und anschließend – ohne Unterbrechung – die Arbeitsbefreiung/Freistellung aufgrund des § 3 des Pflegezeitgesetzes für bis zu sechs und/oder des § 2 des Familienpflegezeitgesetzes für bis zu 24 Monate geltend zu machen.

***Beispiel:** Eine Mitarbeiterin kann die Freistellung zur Organisation der Pflege nutzen, um einen geeigneten ambulanten Pflegedienst zu suchen und mit diesem eine Vereinbarung über die ambulante Pflege ihres Vaters zu treffen.*

Anschließend kann sie die Verringerung der Arbeitszeit beantragen, um ihren Vater in Abstimmung mit dem Pflegedienst in dessen Wohnung zu pflegen.



Arbeitsbefreiung/Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Mitarbeiter haben das Recht für höchstens sechs Monate der Arbeit fernzubleiben beziehungsweise mit dem Arbeitgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit zu vereinbaren, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen (§ 3 Abs. 5 in Verbindung mit § 4 Abs. 3 Satz 1 Pflegezeitgesetz).

*Die Nutzung der gesetzlichen Regelung ist für Arbeitnehmer günstiger als die Vereinbarung unbezahlten Urlaubs, weil sie dem Arbeitnehmer den Schutz der Sozialversicherung teilweise erhält bzw. ermöglicht. So erstattet die Pflegekasse auf Antrag den Beitrag für eine **freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung** bis zur Höhe des Mindestbeitrages, wenn der Arbeitnehmer nicht anderweitig krankenversichert ist (§ 44a Abs. 1 Satz 1 SGB XI). Die Beiträge zur gesetzlichen **Rentenversicherung** einer nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegeperson übernimmt auf Antrag die Pflegekasse, wenn die Pflegeperson nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich – zusätzlich zur Pflegetätigkeit in einer anderen Beschäftigung – erwerbstätig ist und die Pflege langfristig und regelmäßig, das heißt an mindestens 14 Wochenstunden, ausgeführt wird.*

Außerhäusliche Betreuung

Außerhäusliche Betreuung von Minderjährigen erfolgt beispielsweise, wenn die Mitaufnahme der Bezugsperson bei stationärer Behandlung des Kindes erforderlich ist, weil der Behandlungserfolg anderenfalls wegen der Trennung von Bezugspersonen gefährdet wäre (§ 11 Abs. 3 SGB V).

Ausgleich des Verdienstauffalls

Arbeitnehmer erhalten auf Antrag zum teilweisen Ausgleich des Verdienstauffalls ein **zinsloses Darlehen**, das auf Antrag vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in monatlichen Raten gezahlt wird.

Zu weiteren Einzelheiten siehe §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes, die für die Arbeitsbefreiung/Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen entsprechend gelten.

Bei stationärer Behandlung hat die Krankenkasse auch den **Verdienstauffall der Begleitperson** in Höhe des Krankengeldes zu übernehmen (§ 11 Abs. 3 SGB V). Die alters- und zeitlichen Beschränkungen des § 45 SGB V gelten dafür nicht (Besprechungsergebnis der Krankenkassen-Spitzenverbände vom 27./28.11.1990).

Anspruch auf **Kinderkrankengeld** haben krankenversicherte Arbeitnehmer nur, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und gesetzlich versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist (§ 45 Abs. 1-3 SGB V).

Arbeitsbefreiung/Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen mit begrenzter Lebenserwartung

Arbeitnehmer haben das Recht, zur Begleitung naher Angehöriger ohne Altersbegrenzung der Arbeit **bis zu drei Monaten** fernzubleiben, wenn der Angehörige 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. (§ 3 Abs. 6 und § 4 Abs. 3 Satz 2 Pflegezeitgesetz).

Nachweis

Der Arbeitnehmer hat beim Dienstgeber zum Nachweis der gesetzlichen Voraussetzungen ein entsprechendes **ärztliches Zeugnis** einzureichen (§ 3 Abs. 6 Satz 2).

Es reicht aus, dass der Mitarbeiter seinen Angehörigen in den letzten Lebenstagen begleiten will, um eine angemessene Lebensqualität auch während des Sterbens zu sichern und einen würdevollen, schmerzfreien und friedvollen Tod zu ermöglichen. Es ist nicht erforderlich, dass der nahe Angehörige pflegebedürftig ist oder beaufsichtigt oder betreut werden muss.

Teilweise Freistellung

Arbeitnehmer, die keine Arbeitsbefreiung in Anspruch nehmen, aber ihre **Arbeitszeit reduzieren** wollen, haben dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Tage vor Beginn schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen wird und wie die Arbeitszeit verteilt werden soll. Darüber ist mit dem Arbeitgeber eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen. Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Mitarbeiters möglichst zu entsprechen und darf die Vereinbarung nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Kinderkrankengeld und Darlehen

Arbeitnehmer haben „für wenige Monate“ Anspruch auf **Kinderkrankengeld** für ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (§ 45 Abs. 4 SGB V).

Andere Arbeitnehmer erhalten auf Antrag zum teilweisen Ausgleich des Verdienstauffalls ein **zinsloses Darlehen**, das auf Antrag vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in monatlichen Raten gezahlt wird.

Zu weiteren Einzelheiten siehe §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes, die für die Arbeitsbefreiung/Freistellung zur Sterbegleitung entsprechend gelten.

– www.gesetze-im-internet.de



Stationäre Kinderrehabilitation: Übernahme der Kosten einer Begleitperson durch den Rentenversicherungsträger

Bei einer Kinderrehabilitation kann die Übernahme der Kosten der Begleitung durch die Mutter nicht mit der Begründung abgelehnt werden, die Kinder würden in der Klinik von psychologischen Fachkräften betreut.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 07.01.2014 – L 8 R 906/13 B

Der Rentenversicherungsträger bewilligte den 2004 geborenen Kindern und Antragstellern eine stationäre Kinderrehabilitation mit folgendem Hinweis:

„Im Interesse der Gesundheit Ihres Kindes sollen die erforderlichen Leistungen zeitnah innerhalb der nächsten drei Monate beginnen.“

Er lehnte die Kostenübernahme für den Mitaufenthalt der Mutter als Begleitperson während der stationären Rehabilitation jedoch ab.

Hiergegen wandten sich die Antragsteller mit Klagen und Anträgen auf Erlass einstweiliger Anordnungen zum Sozialgericht Münster. Zur Begründung der notwendigen Begleitung durch die Mutter legten sie vor:

- ▶ eidesstattliche Versicherung der Mutter, dass der Chefarzt der Klinik, Facharzt für Kinder- und Jugendpsychiatrie, die Begleitung durch sie befürwortet habe
- ▶ Bescheinigung des behandelnden Kinderarztes
- ▶ Stellungnahme des Jugendamtes
- ▶ Stellungnahme der Leiterin der Grundschule

Das Sozialgericht Münster lehnte die Anträge auf Erlass einstweiliger Anordnungen und auch die Bewilligung von Prozesskostenhilfe und Beordnung eines Rechtsanwalts ab.

Es sei bei nicht erkennbar, dass die Übernahme der Kosten für die Mutter der Antragsteller geboten sei, um den Erfolg der Kinderheilmaßnahme zu sichern. Da die Maßnahme in einer speziell auf Kinderheilbehandlung ausgerichteten Einrichtung durchgeführt werden solle, könne erwartet werden, dass dort fachkundiges Personal vorhanden sein werde, das auch im Hinblick auf eine psychologische Begleitung geschult sei. Die vorgelegten Bescheinigungen belegten nichts anderes. Die Bescheinigung des Kinderarztes benenne eine medikamentöse Therapie sowie die Diagnose einer hyperkinetischen Störung des Sozialverhaltens, lasse aber nicht erkennen, warum die Antragsteller dadurch in einer Kinderheilbehandlung – wo geschultes Personal vorausgesetzt werden könne – gefährdet seien.

Gegen beide Entscheidungen haben sich die Antragsteller mit ihren Beschwerden gewandt. Die Beschwerden sind begründet. Die Antragsteller haben Anspruch auf Bewilligung von PKH und Beordnung eines Rechtsanwalts:

1. Ein Beteiligter, der nach seinen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen

kann, erhält auf Antrag Prozesskostenhilfe, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint (§ 73a Abs. 1 Satz 1 SGG i. V. m. § 114 Satz 1 Zivilprozessordnung).

2. Die wirtschaftlichen Voraussetzungen für die Bewilligung von Prozesskostenhilfe sind bei Antragstellern, die neben Kindergeld und Unterhaltszahlungen (ergänzende) Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, erfüllt. Ein Anspruch auf einen Prozesskostenvorschuss gegen die Mutter als einzusetzendes Vermögen scheidet aus, wenn diese ebenfalls ergänzend SGB II-Leistungen erhält.
3. Anträge auf Erlass einstweiliger Anordnungen bieten hinreichende Erfolgsaussichten, wenn die Glaubhaftmachung von Anordnungsanspruch und -grund – ggf. nach ergänzender Sachverhaltsaufklärung möglich ist.
4. Ein Anordnungsanspruch auf Kostenübernahme ist glaubhaft gemacht, wenn wegen bereits vorliegender ärztlicher Äußerungen überwiegend wahrscheinlich ist, dass die Ärzte auf konkrete Nachfrage des Gerichts die Begleitung durch die Mutter zur Erreichung des Rehabilitationserfolges als medizinisch notwendig attestieren werden.
5. Ein Anordnungsgrund ist gegeben, wenn die Rehabilitationsmaßnahme im Interesse der Gesundheit der Kinder baldmöglichst durchgeführt werden sollte.

Anmerkung: Es ist ein Skandal, dass im 21. Jahrhundert ein für Kinderrehabilitationen zuständiger Rentenversicherungsträger und ein Sozialgericht offenbar nicht wissen, dass die Mutter-Kind-Beziehung nicht durch psychologische Fachkräfte ersetzt werden kann und sich über die übereinstimmende Meinung der Fachärzte, des für die Kinder- und Jugendhilfe zuständigen Amtes und der Schulleiterin hinwegsetzen.

Die zugunsten der SGB II-Leistungen beziehenden alleinerziehenden Mutter und ihren Kindern ergangene Entscheidung des Landessozialgerichts zeigt andererseits Menschen in vergleichbarer Situation, dass es durchaus Sinn macht, rechtswidrige behördliche und gerichtliche Entscheidungen nicht hinzunehmen, sondern sachkundige Hilfe in Anspruch zu nehmen und notfalls auch zu klagen. Der Staat bietet durch Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe auch einkommensschwachen Menschen weitgehend kostenfreie Möglichkeiten zur Wahrung und Verteidigung ihrer Rechte.



Elterngeld für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder

Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, können zwischen dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) und dem ElterngeldPlus wählen oder beides kombinieren.

Zum Elterngeld für Eltern von Kindern, die vor dem 1. Januar 2015 geboren wurden, siehe den Beitrag „Elterngeld für zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 30. Juni 2015 geborene Kinder“ auf der Homepage (www.bmfsj.de) bzw. die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“.

Basiselterngeld

Das Basiselterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen.

Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Für zwei weitere Monate gibt es Elterngeld, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt.

Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus bietet Müttern und Vätern die Möglichkeit an, länger als bisher Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen **doppelt so lange Elterngeld** (in maximal halber Höhe). Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Falls Mutter und Vater gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche arbeiten, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.

Der **Partnerschaftsbonus** gibt beiden Eltern je vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn beide für mindestens vier Monate eine Arbeitszeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nachweisen.

Höhe des Elterngelds

Die Höhe des Elterngelds hängt vom laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren **steuerpflichtigen Erwerbseinkommen** ab, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte.

Steuerfreie Einnahmen wie beispielsweise Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Reisekosten usw. werden nicht berücksichtigt. Das führt dazu, dass bei einem erheblichen Anteil von steuerfreien Einnahmen das Elterngeld erheblich niedriger ist als das Netto-Arbeitsentgelt.

Das Elterngeld beträgt mindestens 300 und höchstens 1.800 Euro monatlich. Bei Inanspruchnahme des ElterngeldPlus halbieren sich diese Beträge.

- ▶ Bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67 Prozent.
- ▶ Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.000 Euro vor der Geburt des Kindes steigt die Prozentrage schrittweise auf bis zu 100 Prozent: je geringer das Einkommen, desto höher die Ersatzrate.

Beispiel: Bei einem durchschnittlichen Netto-Einkommen von 600 Euro monatlich beträgt das Elterngeld 470 Euro.

- ▶ Für Nettoeinkommen ab 1.200 Euro und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Prozentrage des Elterngeldes von 67 auf 65 Prozent (bei Voreinkommen von 1.240 Euro und mehr auf 65 Prozent, bei Voreinkommen von 1.220 Euro auf 66 Prozent).

Beispiel: Bei einem durchschnittlichen Netto-Einkommen von 2.000 Euro monatlich beträgt das Elterngeld 1.245 Euro.

Das **Mindestelterngeld** von 300 Euro erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens 30 Stunden in der Woche arbeiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben.

Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom so genannten Geschwisterbonus: Sie erhalten einen Zuschlag von 10 Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro.

Bei **Mehrlingsgeburten** wird ein Zuschlag von je 300 Euro für das zweite und jedes weitere neugeborene Kind gezahlt.

Anrechnung auf Sozialleistungen

Die Höhe des Elterngelds hängt vom laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren **steuerpflichtigen Erwerbseinkommen** ab, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte.

Das Elterngeld wird beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag **vollständig als Einkommen angerechnet**. Das gilt auch für den Mindestbetrag von 300 Euro. Dadurch wird es beispielsweise alleinerziehenden Müttern, die teilzeitbeschäftigt sind und ergänzende Sozialleistungen beziehen, erschwert, das neugeborene Kind nach der Mutterschutzfrist selbst zu betreuen.

Anrechnungsfrei ist nur der **Elterngeldfreibetrag**, den alle Elterngeldberechtigten erhalten, die Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen und die **vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig** waren. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, beträgt jedoch höchstens 300 Euro.

Ein Elterngeldrechner, der eine erste Orientierung über die Höhe des zu erwartenden Elterngeldes bietet, wird beispielsweise angeboten unter www.bmfsfj.de.