

Pflege und Beruf vereinbaren

für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen



Gütesiegel
Familienfreundlicher
Arbeitgeber
Land Hessen

Infomappe für die
Stadtverwaltung Marburg



Liebe Mitarbeiter*innen,

als Stadtverwaltung Marburg stellen wir uns täglich unserer Verantwortung, Sie dabei zu unterstützen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Gemeinsam haben wir uns im Rahmen der Zielvereinbarung zur Verleihung des Gütesiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ vorgenommen, die Stadtverwaltung noch familienfreundlicher zu machen.

Immer mehr Mitarbeiter*innen stehen vor der Herausforderung, Beruf und Pflege von nahen Angehörigen zu vereinbaren oder zu organisieren. Oft kann es ganz schnell gehen und ein*e Familienangehörige*r ist auf Hilfe und Pflege angewiesen. Tritt ein Pflegefall in Ihrer Familie auf, ist es für Sie wichtig, zu wissen, was Ihnen zusteht, welche Freistellungsmöglichkeiten Sie haben, wo Sie Informationen erhalten, welche Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen es gibt. Hierzu soll Ihnen diese Infomappe einen Überblick geben.

Nehmen Sie darüber hinaus gerne die Möglichkeit wahr, sich im Pflegebüro rund um das Thema Pflege beraten zu lassen und sprechen Sie mit Ihrer* Ihrem Vorgesetzten und dem Personalservice, um eine individuelle Lösung zu finden.

Ihr



Dr. Thomas Spies
Oberbürgermeister



Liebe Kolleg*innen,

wenn Beschäftigte ein Kind bekommen und Beruf und Familie vereinbaren müssen, ist dies ein freudiges Ereignis. Wenn sie Angehörige pflegen ist die Situation anders. Pflegebedürftigkeit kommt oft plötzlich, ist in der Dauer nicht planbar und beansprucht die pflegende Person meist sehr. Immer mehr Menschen sind auf Hilfe und Pflege angewiesen und immer mehr Erwerbstätige stehen vor der Frage, wie sie Pflege und Beruf vereinbaren können.

Tritt eine Pflegesituation in der Familie auf, ist schnelle Hilfe gefragt: wo gibt es Informationen und Unterstützung? Was ist zu beachten? Welche Angebote gibt es in der Universitätsstadt Marburg? Wie lassen sich Pflegefähigkeit in der Familie und die Berufstätigkeit gut miteinander vereinbaren?

Die Arbeitsgruppe Familienfreundliche Stadtverwaltung hat im Rahmen der Zielvereinbarung zur 1. Zertifizierung „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ die Infomappe für die Stadtverwaltung „Pflege und Beruf vereinbaren – für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen“ überarbeitet.

Darüber hinaus möchten wir mit dieser Mappe ein Signal setzen: Über das Thema Pflege darf und sollte im Arbeitsalltag gesprochen werden – über Probleme und Herausforderungen, aber auch über Lösungen und Strategien zur Vereinbarkeit der Pflege eines*einer Angehörigen mit unserem individuellen Arbeitsalltag. Nur im Kontakt miteinander lassen sich wirklich tragfähige Lösungen finden!

Bei der Weiterentwicklung dieser Mappe sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen und freuen uns über Ihre Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge!

Ansprechpartner*innen zu dem Thema in der Stadtverwaltung sind:

Für personalrechtliche Fragen

Frau Martina Traute

Tel.: 06421 201 1913

E-Mail: martina.traute@marburg-stadt.de

Für allgemeine Fragen zum Thema Pflege

Frau Ulrike Lux

Tel.: 06421 201 1508

E-Mail: ulrike.lux@marburg-stadt.de

Für die AG Familienfreundliche Stadtverwaltung

Frau Sabine Viosky-Becker

Interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Tel.: 06421 201-1153

E-Mail: sabine.viosky-becker@marburg-stadt.de

Für das Projekt Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“

Frau Daniela Seng

Tel.: 06421 201-1072

E-Mail: daniela.seng@marburg-stadt.de

Inhaltsverzeichnis

Grußwort.....	2
Einleitung.....	3
1. Erste Schritte bei Eintritt einer Pflegesituation.....	6
2. Gut zu wissen - Wichtiges zur Pflegeversicherung.....	8
3. Checkliste: Was sollte bedacht werden?	13
4. Homeoffice-Plätze	17
5. Übersicht: Möglichkeiten der Freistellung	19
5.1 Freistellungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte.....	20
5.1.1 PflegeZG: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	21
5.1.2 PflegeZG: Pflegezeit bis zu 6 Monaten	24
5.1.3 FPfZG: Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten	27
5.1.4 Regelungen nach dem Tarifrecht.....	29
5.2 Freistellungsmöglichkeiten für Beamt*innen	30
6. Wichtige Adressen und Links	34

1. Erste Schritte bei Eintritt einer Pflegesituation

- Benötigt ein*e Angehörige*r mehr Hilfe oder wird plötzlich pflegebedürftig?
- Möchten Sie sich vorsorglich zu Fragen rund um das Thema „älter werden“ informieren?
- Benötigen Sie Unterstützung bei Fragen zur Pflegebedürftigkeit von Kindern?
- Benötigen Sie Unterstützung bei Fragen und Konflikten in einer bereits eingetretenen Pflegesituation?
- Wünschen Sie sich als Angehörige*r Entlastung und Unterstützung bei Ihrer Pflegetätigkeit?
- Haben Sie Fragen rund um das Thema „Wohnen im Alter und bei Behinderung“?

In der Universitätsstadt Marburg können Sie sich an folgende Beratungsstellen wenden:

Beratungszentrum mit integriertem Pflegestützpunkt (BiP)

in Marburg ist Anlaufstelle für:

- Fragen rund um Pflege, Wohnen, Betreuung und Unterstützung
- Fragen zur rechtlichen Vorsorge zur gesetzlichen Betreuung
- Möglichkeiten des Freiwilligenengagements
- Selbsthilfegruppen

Am Grün 16
35037 Marburg
Tel. 06421 201-1844

<https://www.marburg.de/bip>



Pflegebüro der Universitätsstadt Marburg

Beratung bei Pflegebedürftigkeit

Das Pflegebüro unterstützt pflegende Angehörige dabei, die für sie passenden Hilfen zu finden.

- Information und Beratung zu Angeboten in Marburg
- Hilfe bei Antragstellungen
- Entlastung für pflegende Angehörige
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Wohnberatung

Die Beratung ist kostenlos, trägerunabhängig und vertraulich.

Hinweis: Mitarbeiter*innen, die die Pflegeberatung aufsuchen, wird die Arbeitszeit analog zu den Regelungen für Arztbesuche in der Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit angerechnet. Hiernach erfolgt eine Arbeitszeitgutschrift aufstockend auf die vorher oder nachher geleistete Arbeitszeit maximal bis zur individuellen Sollarbeitszeit bei Inanspruchnahme der Beratung in der Zeit von 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr. Der Nachweis ist durch eine formlose Bescheinigung des Pflegebüros zu führen, die an den Personalservice weiterzuleiten ist.

Ihr*e Ansprechpartner*in:

Ulrike Lux, Tel. 06421 201-1508

Termine nach Absprache

pflegebuero@marburg-stadt.de

<http://www.marburg.de/pflegebuero>

Quelle: Gemeinsames Mitteilungsblatt Jahrgang 2020, Ausgabe Nr. 52, S. 3

Wegweiser „Älter werden in Marburg“

finden Sie hier:

<https://www.total-lokal.de/publikationen/aelter-werden-in-marburg-informationen-fuer-seniorinnen-und-senioren-2020-auf-lage-7-.html>

oder als Druckversion im Beratungszentrum mit integriertem Pflegestützpunkt BIP.



Pflegestützpunkt Marburg-Biedenkopf

Am Grün 16
35037 Marburg
Tel. 06421 405-7402

pflugestuetzpunkt@marburg-biedenkopf.de
<http://www.marburg-biedenkopf.de>



Pflegestützpunkt
Landkreis Marburg-Biedenkopf

Offene Sprechstunden: Mi und Fr 10:00 Uhr - 12:00 Uhr, Do 14:00 Uhr - 17:00 Uhr
Telefonische Erreichbarkeit: Mo - Fr 10:00 Uhr - 16:00 Uhr

Weitere Pflegestützpunkte befinden sich in Biedenkopf und Stadtallendorf.

Den Pflegekompass Marburg-Biedenkopf finden Sie hier:

<http://pflegekompass.marburg-biedenkopf.de/>

Gleichberechtigungsreferat der Universitätsstadt Marburg

Beratung u.a. zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erhalten Sie hier:

Rathaus
Markt 1
35037 Marburg
Tel: 06421 201-1377

gleichberechtigungsreferat@marburg-stadt.de
<http://www.marburg.de>

2. Gut zu wissen - Wichtiges zur Pflegeversicherung

Pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI - Soziale Pflegeversicherung) sind 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 erheblichen oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.

Wie wird Pflegebedürftigkeit festgestellt?

- Antragstellung bei der Pflegekasse (bei privat Versicherten: bei der privaten Pflegeversicherung)
- Prüfung/Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (bei privat Versicherten durch: MEDICPROOF, <https://www.medicproof.de/>) zu Hause oder im Pflegeheim
- Mitteilung der Pflegekasse/privaten Pflegeversicherung über die Einstufung

Wird während eines Klinikaufenthaltes eine voraussichtlich dauerhafte Pflegebedürftigkeit vermutet, kann hier eine Eileinstufung durch die Pflegekasse beantragt werden. Bitte wenden Sie sich an den Kliniksozialdienst oder die Pflegeüberleitung der jeweiligen Klinik.

Welche Leistungen gibt es?

- Pflegegeld: bei Pflege durch Angehörige
- Sachleistungen: bei Pflege durch einen ambulanten Dienst
- Verhinderungspflege: bei Verhinderung der privaten Pflegeperson
- Kurzzeitpflege: befristeter Aufenthalt in einem Pflegeheim (bis zu vier Wochen)
- Tagespflege: Betreuung tagsüber in einer Tagespflege-Einrichtung
- Entlastungsbetrag: Angebote zur Unterstützung im Alltag als zusätzliche Hilfe und/oder zur Entlastung der Pflegeperson
- Vollstationäre Pflege: dauerhafte Pflege in einem Pflegeheim
- Pflegehilfsmittel: Pflegebett usw. für die Pflege zuhause
- Wohnungsanpassung: Anpassung oder Umbau der Wohnung zur Erleichterung der Pflege
- Rentenversicherungsbeiträge: für private, nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen
- Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (unter bestimmten Voraussetzungen)

Die verschiedenen Leistungen haben unterschiedliche Voraussetzungen und Kombinationsmöglichkeiten. Kinder haben grundsätzlich die gleichen Ansprüche auf Leistungen der Pflegeversicherung wie die Erwachsenen, Besonderheiten werden bei der Ermittlung des Hilfebedarfs bei Kindern jedoch gesondert hervorgehoben. Durch Beratung durch die jeweiligen Pflegekassen oder durch das Pflegebüro der Universitätsstadt Marburg bzw. durch die Pflegestützpunkte des Landkreises Marburg-Biedenkopf kann eine passgenaue Lösung für Ihre individuelle Situation ermittelt werden.

Pflegebüro: Tel. 06421 201-1508

Pflegestützpunkt: Tel. 06421 405-7402

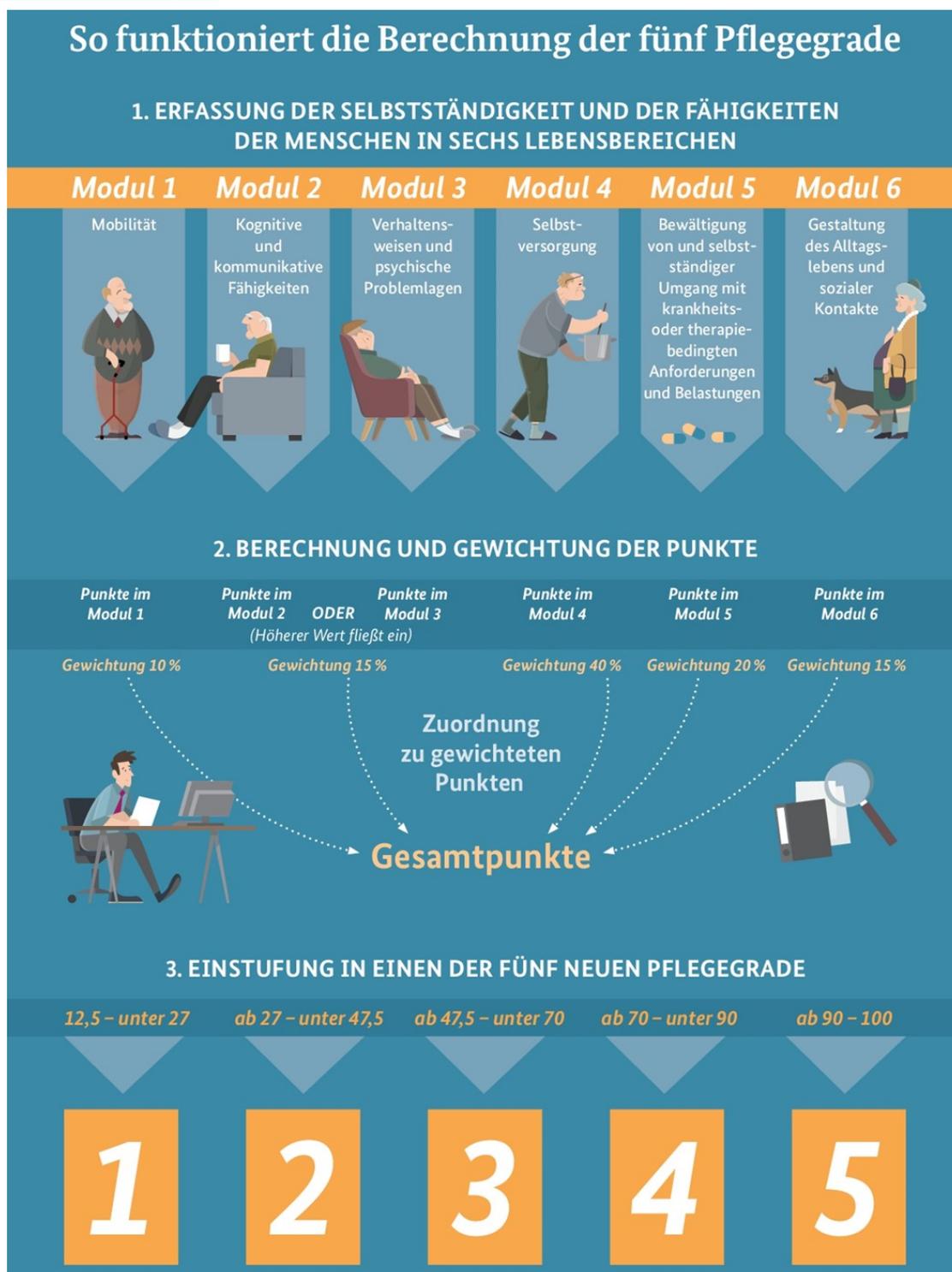
Privat Versicherte können sich jederzeit an das Versicherungsunternehmen wenden, bei dem sie versichert sind, an den Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., www.pkv.de oder an die COMPASS Private Pflegeberatung, www.compass-pflegeberatung.de, Hotline 0800 1018800.

Die Leistungen der Pflegeversicherung sind „gedeckt“. Können darüber hinaus gehende Pflegekosten nicht abgedeckt werden, empfiehlt sich ein Antrag auf ergänzende „Hilfe zur Pflege“ im Rahmen der Sozialhilfe (SGB XII).

Auskunft erteilt:

für die Universitätsstadt Marburg:
 der Fachdienst Soziale Leistungen,
 Tel. 06421 201-1439
soziales@marburg-stadt.de
<http://www.marburg.de>

für den Landkreis Marburg-Biedenkopf:
 der Fachdienst Soziales,
 Tel. 06421 405-0
<http://www.marburg-biedenkopf.de>



Quelle: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/GP_aktuell/GP-aktuell_1-2017.pdf, S. 3

Pflegebedürftigkeit von Kindern

Ihr Kind ist pflegebedürftig?

Wenngleich das Risiko von Pflegebedürftigkeit in der Regel an ein sehr hohes Alter gebunden ist, sind auch Kinder - wenn auch nur sehr begrenzt - hiervon betroffen. Aufgrund des höheren Komplexitätsgrades ist die Pflegebedürftigkeit von Kindern jedoch unter qualitativen Gesichtspunkten nicht mit der von Älteren oder Hochbetagten vergleichbar.

Der Pflegebedarf von Kindern wird, wie auch bei Erwachsenen, nach Antrag durch die Sorgeberechtigten im Rahmen einer Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (bei privat Versicherten: durch MEDICPROOF) zu Hause geprüft. Hierbei gelten andere Maßstäbe bei der Bewertung und es gibt Sonderregelungen für Kinder unter 18 Monaten.

Die Pflegeberatung für Eltern pflegebedürftiger Kinder kann durch spezialisierte ambulante Kinderpflegedienste oder familienunterstützende Dienste in Anspruch genommen werden.

Die Pflegeleistungen haben, wie auch bei den Erwachsenen, unterschiedliche Voraussetzungen und Kombinationsmöglichkeiten. Neben dem ermittelten Pflegegeld, das der Sicherstellung der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung des pflegebedürftigen Kindes dient, können weitere Leistungen der Pflegeversicherung, wie die Entlastungsleistungen, die Verhinderungspflege und die Kurzzeitpflege dazu verwendet werden, die Begleitung von sozialer Teilhabe, wie beispielsweise die Teilnahme an inklusiven Freizeitangeboten zu ermöglichen, oder Aufwendungen für die Betreuung des pflegebedürftigen Kindes durch eine Privatperson zu kompensieren.



VORBEREITUNG AUF DEN MDK-BESUCH CHECKLISTE



So können Sie sich auf den MDK-Besuch vorbereiten:

- Überlegen Sie vorab, was Ihnen in Ihrem Alltag besondere Schwierigkeiten macht.
- Wobei benötigen und wünschen Sie Unterstützung in Ihrem Alltag?
- Was können Sie in Ihrem Alltag selbstständig ausführen?



Überlegen Sie vor dem Hausbesuch, wen Sie bitten möchten, dabei zu sein.

- Bitten Sie den Menschen, der Sie hauptsächlich pflegt oder Ihre Situation besonders gut kennt, beim Hausbesuch anwesend zu sein.
- Falls Sie einen gesetzlichen Betreuer haben, informieren Sie ihn bitte über den Hausbesuch.



Welche Unterlagen werden benötigt?

- Legen Sie bitte – falls vorhanden – Berichte Ihres Hausarztes, von Fachärzten oder den Entlassungsbericht aus der Klinik bereit. Sollten Sie die Unterlagen nicht vorliegen haben, brauchen Sie diese jedoch nicht extra anfordern.
- Bitte haben Sie Ihren aktuellen Medikamentenplan zur Hand.
- Falls ein Pflegedienst zu Ihnen kommt, legen Sie auch die Pflegedokumentation bereit.

Das Pflegebüro Marburg informiert: Leistungsansprüche an die Pflegeversicherung ab 01.01.2017 im Überblick

Leistungen			Pflegegrad 1	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5
Häusliche Pflege -Euro/Monat-	Pflegegeld		-	316	545	728	901
	Pflegesachleistung		-	689	1.298	1.612	1.995
Verhinderungspflege -Euro/Jahr-		1	-	1.612	1.612	1.612	1.612
Kurzzeitpflege -Euro/Jahr-		2	-	1.612	1.612	1.612	1.612
Teilstationäre Pflege -Euro/Monat-			-	689	1.298	1.612	1.995
Vollstationäre Pflege -Euro/Monat-			125	770	1.262	1.775	2.005
Entlastungsbetrag -Euro/Monat-			125	125	125	125	125
Wohnumfeldverbesserung -Euro/Maßnahme-			4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Pflegehilfsmitteln (verbrauch) (Handschuhe, Desinfektion...) -Euro/Monat-			40	40	40	40	40
Technische Pflegehilfsmittel (Rollator, Pflegebett...)			<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme 100 % der Kosten • Unter bestimmten Voraussetzungen 10 %, höchstens 25 € je Pflegehilfsmittel • Vorrangig leihweise 				
Wohngruppenzuschlag -Euro/Monat-			214	214	214	214	214
Beratung in der Häuslichkeit			Anspruch 2 x jährlich	½ jährlich Pflicht	½ jährlich Pflicht	¼ jährlich Pflicht	¼ jährlich Pflicht
Pflegekurse für Pflegeperson			Anspruch				
Rentenbeiträge für Pflegeperson -Euro/Monat-		3	-	Anspruch			

1 → Zusätzlich können bis zu 50% des nicht verbrauchten Leistungsbetrages für Kurzzeitpflege (bis zu 806 €) für Verhinderungspflege ausgegeben werden.

2 → Zusätzlich darf ein nicht verbrauchter Leistungsbetrag für Verhinderungspflege auch für Leistungen der Kurzzeitpflege genutzt werden. Hierdurch lässt sich der Leistungsanspruch auf 3.224€ verdoppeln. Das Pflegegeld wird während der gesamten Kurzzeitpflege von maximal 8 Woche hälftig weitergezahlt.

3 → Bei wenigstens 10 Stunden Pflege Tätigkeit pro Woche, wenn die Pflegeperson keiner Beschäftigung von über 30 Stunden nachgeht und sie noch keine Vollrente wegen Alters bezieht.

Pflegebüro Marburg – Fachbereich Arbeit, Soziales und Wohnen
 Am Grün 16, 35037 Marburg, Tel. **06421/ 201-1508**, Mail pflgebuero@marburg-stadt.de



3. Checkliste: Was sollte bedacht werden?

- Pflege allgemein
- Sie überlegen, ob Sie zu Hause eine Pflege übernehmen möchten? Prüfen Sie, ob Sie psychisch und physisch dazu in der Lage sind – und suchen Sie sich hierzu Gesprächspartner*innen!
- Was wünscht der Mensch, der die Hilfe benötigt? Organisieren Sie gegebenenfalls eine „Familienkonferenz“! Klären Sie, wer aus dem familiären Bereich bei der Pflege mithelfen und entlasten kann.
- Prüfen Sie, ob Sie für die Pflege eine Auszeit/Freistellung von der Arbeit benötigen und informieren Sie sich über Möglichkeiten.
- Prüfen Sie, ob eine Pflege mit den räumlichen Gegebenheiten zu Hause möglich ist.
- Bei Angehörigen mit Demenzerkrankungen muss die Wohnung entsprechend sicher eingerichtet und gestaltet sein.
- Muss die Wohnung/das Haus behindertengerecht umgebaut oder muss ein Treppenlift eingebaut werden? Lassen Sie sich beraten und informieren Sie sich über Möglichkeiten eines Zuschusses!
- Ist ein Umzug erforderlich? Auch hier gibt es gegebenenfalls Zuschüsse.
- Prüfen Sie, ob während der Umbaumaßnahmen eine Unterbringung in einer Kurzzeitpflege organisiert werden muss, gegebenenfalls eine passende Einrichtung aussuchen.
- Pflegeleistungen beantragen: Informieren Sie sich vorab – suchen Sie Unterstützung!
- Falls noch keine Pflegeleistungen beantragt wurden: Führen Sie ein Pflegetagebuch!
- Falls Pflegeleistungen nicht genehmigt wurden: Sie können schriftlich mit einem formlosen Schreiben Widerspruch einlegen.
- Wird ein Pflegebett oder ein Hausnotruf benötigt?
- Wer versorgt den Haushalt? (Essen zubereiten, einkaufen, putzen, waschen) hier gibt es neben den Pflegediensten auch spezialisierte professionelle Angebote.
- Lassen Sie sich einen aktuellen Medikamentenplan von dem Hausarzt*der Hausärztin geben – dieser wird bei der Pflegebegutachtung, vom Pflegedienst oder auch bei einer Klinikeinweisung benötigt.
- Medizinische Befunde am besten als Kopie zu Hause aufbewahren, um bei einer schnellen Einweisung ins Krankenhaus oder bei Facharzt*Fachärztin-Terminen diese vorlegen zu können.



- Als pflegende*r Angehörige*r die Vorsorge- und/oder Generalvollmacht immer zu allen Terminen im Krankenhaus, bei Ärzt*innen, Pflegeeinrichtungen usw. mitnehmen, da die Vollmachten von den entsprechenden Stellen eingesehen werden möchten.
- Soll für die Pflege zu Hause ein ambulanter Pflegedienst hinzugezogen werden? Pflegedienste übernehmen z. B. das Waschen des Patienten*der Patientin, die Zahnhygiene, helfen beim Aufstehen und Zubettgehen, verabreichen Injektionen u.v.m.
- Wer den Pflegedienst in Anspruch nimmt und gleichzeitig Pflegegeld erhalten möchte, wählt bei der Pflegeversicherung die „Kombileistung“.
- Angebote zur Unterstützung im Alltag in Anspruch nehmen – hier leistet die Pflegeversicherung einen Zuschuss.
- Denken Sie auch bei der Pflege rechtzeitig an Ihre Vertretung bei Krankheit oder Urlaub: Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege können als Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch genommen werden – informieren Sie sich!
- Prüfen Sie, welche Therapien vor Ort oder in der näheren Umgebung angeboten werden (Physiotherapie, Ergotherapie, Psychotherapie usw.).
- Nach qualifizierten Fachärzt*innen und Fachkliniken umsehen.
- Wird Essen auf Rädern, ein anderer Lieferservice oder gar spezielle Aufbaunahrung oder „Astronautenkost“ benötigt?
- Falls Essen auf Rädern in Anspruch genommen wird: Bei geringem Einkommen gibt es gegebenenfalls einen Zuschuss.
- Was wird benötigt, um die Mobilität zu verbessern? (Rollstuhl, Rollator, Elektromobil).
- Welche Hilfsmittel werden benötigt? (Badewannenlift, Kompressionsstrümpfe, Inkontinenzmaterial/Windeln, Gehhilfen, Spezialmatratzen usw.).
- Muss ein Fahrzeug/PKW behindertengerecht umgebaut werden?
- Prüfen, ob eine Tages- oder Nachtpflege sinnvoll ist – auch hier gibt es Zuschüsse!
- Eventuell einen Pflegekurs besuchen oder vom ambulanten Pflegedienst schulen lassen.
- Ist es sinnvoll, Behandlungspflege in Anspruch zu nehmen? Diese wird von der Krankenkasse bezahlt – unabhängig von der Pflegestufe (zum Beispiel: An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen, Zusammenstellen von Medikamenten).
- Falls keine Vorsorge- und Generalvollmachten, Patient*innenverfügung, Testament usw. gemacht wurden, sollte dies jetzt – falls noch möglich – überlegt werden. Hier bietet die [Wichtig-Mappe](#) des Landes Hessen eine gute Unterstützung.



Pflege im Heim

- Nicht immer kann eine Pflege zu Hause auf Dauer organisiert werden – manchmal ist ein Umzug in ein Pflegeheim sinnvoll. Informieren Sie sich rechtzeitig, schauen Sie sich – wenn möglich mit Ihrem*Ihrer Angehörigen – verschiedene Heime an und lassen Sie Ihre*Ihren Angehörige*n gegebenenfalls in eine Warteliste aufnehmen.
- Prüfen, mit welchen Kosten für das Pflegeheim zu rechnen ist.
- Mehrere Pflegeheime besichtigen und auswählen.
- Wer sich nicht gleich für ein Pflegeheim entscheiden kann, hat auch die Möglichkeit des Probewohnens im Rahmen einer Kurzzeitpflege.
- Bei Menschen mit sogenannter „Weglauftendenz“ ist unter Umständen ein Pflegeheim mit einer Spezialstation für Menschen mit Demenz notwendig (geschlossene Station).
- Welche Möbel werden im Heim benötigt, welche Möbel können mitgebracht werden?
- Bei Unterbringung im Pflegeheim fallen keine GEZ-Gebühren an. Melden Sie Ihre*Ihren Angehörige*n bei der GEZ ab.
- Können die Pflegeheimkosten nicht aus eigenem Einkommen und Vermögen finanziert werden, sollte rechtzeitig, spätestens bei Aufnahme ins Pflegeheim, beim zuständigen Sozialamt ein Antrag auf „Hilfe in stationären Einrichtungen“ gestellt werden.

Finanzielles: Unterstützungen, Leistungen und Zuschüsse

- Notwendige Leistungen wie Tagespflege, Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege, zusätzliche Betreuungsleistungen usw. beantragen.
- Hilfsmittel beantragen: Die Krankenkassen/Pflegekassen genehmigen Hilfsmittel, individuell nach Bedarf des einzelnen Patienten*der einzelnen Patientin. Hilfsmittel können sein: Pflegebett, Rollstuhl, Inkontinenzartikel (Windeln), usw. Eine Auflistung über die einzelnen Hilfsmittel erhalten Sie bei der Krankenkasse/Pflegekasse.
- Widerspruch einlegen, falls Hilfsmittel nicht genehmigt wurden. Die Anträge werden oftmals nach Aktenlage entschieden. Da passiert es leicht, dass dringend benötigte Hilfsmittel abgelehnt werden. Ein klärendes Gespräch mit der zuständigen Sachbearbeitung hilft unter Umständen schon weiter.
- Pflegegeld und Pflegesachleistungen errechnen lassen, zum Beispiel mit dem [Pflegeleistungs-Rechner](#) des Bundesministeriums für Gesundheit.
- Pflegehilfsmittel beantragen. Liegt ein Pflegegrad vor, stehen monatlich Pflegehilfsmittel im Wert von 40 Euro zu Verfügung (z. B. Bettschutzeinlagen, Einmalhandschuhe, Desinfektionsmittel, Mundschutz, Einmalschürzen usw.).



- Evtl. Schwerbehindertenausweis beim Versorgungsamt beantragen.
- Prüfen, ob die finanziellen Mittel für die Finanzierung der Pflege ausreichen oder ob beim Sozialamt Hilfe zur Pflege beantragt werden muss.
- Prüfen: Krankenfahrten (Fahrten zum Arzt*zur Ärztin, zum Zahnarzt*zur Zahnärztin, zur Physiotherapie, zur Dialyse, ins Krankenhaus, zur Reha): Fahrkosten werden unter bestimmten Voraussetzungen von der Kasse übernommen.
- Für Menschen mit chronischen Erkrankungen gilt bei den Zuzahlungen für Arzt*Ärztin-fahrten und Medikamente eine niedrigere Belastungsgrenze von 1 % des jährlichen Bruttoeinkommens – gegebenenfalls einen entsprechenden Antrag bei der Krankenkasse stellen. Bei niedrigem Einkommen Zuzahlungsbefreiung beantragen!
- Alle Rechnungen und Belege von verordneten Medikamenten, Hilfsmitteln und Anwendungen usw. sammeln und bei Erreichen der Belastungsgrenze Befreiung von der Zuzahlungspflicht beantragen.
- Gegebenenfalls Bankvollmacht geben lassen (falls noch möglich), um im Notfall alle Bankgeschäfte tätigen zu können.
- Für Diabetiker*innen kann medizinische Fußpflege verordnet werden.
- Auf Antrag bezahlt die Pflegekasse unter bestimmten Voraussetzungen für die pflegenden Angehörigen die Rentenbeiträge. Werden mehrere Personen gepflegt (Additions-pflege) können die Pflegezeiten summiert werden.
- Bei Pflegebedürftigkeit durch Unfall ist zu prüfen, ob durch eine Unfallversicherung Kostenübernahme möglich ist (Vorrang vor Pflegeversicherung).
- Einkommensteuer: Pflegende Angehörige können eine Pauschale geltend machen.
- Einkommensteuer: Für alle Kosten, welche im Zusammenhang mit der Pflege selbst getragen werden (Eigenkosten Umbau Wohnung/Haus, Eigenanteile für Pflegedienst oder Pflegeheim, Eigenanteile Medikamente, Elektromobil, Fahrzeugumbauten, Treppenlift usw.) sollten die Belege aufgehoben und bei der Steuererklärung des*der Pflegebedürftigen/Pflegefalls mit eingereicht werden.

4. Homeoffice-Plätze

Neufassung der Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Plätzen bei der Stadtverwaltung Marburg

Durch die stetige Entwicklung der informations- und kommunikationstechnologischen Infrastruktur war eine Überarbeitung der bisherigen Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Heim- bzw. Telearbeitsplätzen erforderlich. Des Weiteren erfordern die wesentlichen Anforderungen der Corona-Pandemie unter anderem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Aktualisierung und Anpassung der Dienstvereinbarung.

Die neugefasste „Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Plätzen bei der Stadtverwaltung Marburg“ ersetzt die „Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Heim- bzw. Telearbeitsplätzen bei der Stadtverwaltung Marburg“ vom 03. Juni 2015. Sie wurde in vertrauensvoller Zusammenarbeit von der Dienststelle und dem Personalrat erörtert und neu verfasst. Die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung wurden an der Neufassung beteiligt.

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen (Beschäftigte und Beamt*innen) der Stadtverwaltung. Hiervon ausgenommen sind Auszubildende, Anwärter*innen und Praktikant*innen.

Die Dienstvereinbarung umfasst folgende wesentliche Regelungen bzw. Änderungen:

1. Anwendungsbereich

Im Homeoffice erbringt der*die Mitarbeiter*in seine*ihre Arbeitsleistung wechselweise zu Hause und an dem Arbeitsplatz im jeweiligen Verwaltungsbereich. Im Monatsdurchschnitt ist dabei die Arbeit zum überwiegenden Teil (mindestens 51 Prozent der Gesamtarbeitszeit) im jeweiligen Verwaltungsbereich zu erbringen. In begründeten Ausnahmefällen kann davon abgewichen werden. Die Entscheidung darüber trifft die Dienststelle.

2. Persönliche Voraussetzungen

Folgende persönlichen Teilnahmevoraussetzungen müssen unter anderem erfüllt sein, um Homeoffice in Anspruch zu nehmen: mindestens sechsmonatige Zugehörigkeit zur Stadt (kein Jahr mehr) sowie mindestens sechs Monate auf dem bestehenden Dienstposten beschäftigt. Die Teilnahmevoraussetzung ist nun unabhängig von einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit (bisher mindestens eine halbe Vollzeitstelle). In begründeten Ausnahmefällen kann davon abgewichen werden. Die Entscheidung darüber trifft die Dienststelle.

3. Antragsverfahren

Die Einrichtung eines Homeoffice-Platzes ist von dem*der interessierten Mitarbeiter*in bei der Fachbereichs-/Fachdienstleitung anhand eines von Fachdienst 10 zur Verfügung gestellten Formulars zu beantragen. Die Fachdienstleitung leitet den Antrag mit einer Stellungnahme versehen an den Fachdienst 10 weiter.

Über die Einrichtung eines Homeoffice-Platzes entscheidet die jeweilige Fachbereichs- bzw. Fachdienstleitung im Einvernehmen mit Fachdienst 10 und der*dem Datenschutzbeauftrag-

ten. Über die Einrichtung eines Homeoffice-Platzes werden der Fachdienst 11, der Personalrat, die interne Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung informiert.

Sowohl der Antrag auf Einrichtung eines Homeoffice-Platzes als auch die Stellungnahme durch den*die Vorgesetzte*n sind komprimiert und übersichtlicher gestaltet worden.

4. Arbeitszeit und Zeiterfassung

Mit der neuen Dienstvereinbarung besteht keine Verpflichtung mehr zur Festlegung verbindlicher Wochentage und Zeiten, die im Homeoffice geleistet werden, wobei der unter 1. genannte Grundsatz, dass der überwiegende Teil der Arbeitszeit im jeweiligen Verwaltungsbereich zu erbringen ist, zu berücksichtigen ist. Dies erfordert eine entsprechende enge Abstimmung zwischen dem*der Mitarbeiter*in im Homeoffice und dem*der jeweiligen Vorgesetzten.

Die Zeiterfassung erfolgt grundsätzlich durch das elektronische Zeiterfassungssystem über den Homeoffice-Platz. Die bislang bestehende Begrenzung zur Erbringung der Arbeitszeit an einem Homeoffice-Tag auf die jeweilige Sollarbeitszeit entfällt damit. Es gelten insoweit die jeweiligen gesetzlichen und tarifrechtlichen sowie die internen Regelungen und Vereinbarungen mit der Personalvertretung zur Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitdokumentation erfolgt im Rahmen von regelmäßigen Gesprächen und einem Austausch zwischen Führungskraft und dem*der Mitarbeiter*in – eine förmliche bzw. schriftliche Arbeitszeitdokumentation ist nicht mehr erforderlich.

Innerhalb der mit dem Fachbereich/Fachdienst vereinbarten sogenannten Kommunikationszeiten muss die gegenseitige Erreichbarkeit sichergestellt sein. Sie ist zwischen der Fachbereichs-/Fachdienstleitung und dem*der Mitarbeiter*in im Homeoffice im Rahmen einer verbindlichen Vereinbarung zu regeln.

Die Fahrzeiten zur Arbeitsstätte zwischen dem Homeoffice-Platz und der Dienststelle im normalen Wechsel gelten nicht als Arbeitszeit. Zusätzlich erforderliche, dienstlich bedingte Fahrzeiten zwischen dem Homeoffice-Platz und der Dienststelle sowie Dienstgänge und Dienststreifen gelten als Arbeitszeit, wenn sie im Laufe des Homeoffice anfallen.

5. Schulungen

Für Mitarbeiter*innen, die Homeoffice in Anspruch nehmen, ist im Rahmen des jährlichen Fortbildungsjournals eine Fortbildung zum Selbst- und Zeitmanagement verpflichtend. Für die Fachbereichs- /Fachdienstleitung, deren Mitarbeiter*innen Homeoffice in Anspruch nehmen, ist eine Schulung zur „Führung auf Distanz“ verpflichtend.

Für Mitarbeiter*innen, die bereits Homeoffice in Anspruch nehmen, gilt die bisherige Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Heim- und Telearbeitsplätzen weiter. Eine Anpassung nach der neuen Dienstvereinbarung ist auf Wunsch jederzeit möglich.

6. Sonstiges

Die nach der bisherigen DV Heim- und Telearbeit vorgesehene Sachaufwandspauschale i. H. v. 20 € mtl. entfällt für die auf der Grundlage der neuen DV genehmigten Homeoffice-Plätze. Die Teilnahme an Homeoffice kann bei der Büroflächenzuweisung im Sinne einer alternierenden Nutzung des Arbeitsplatzes berücksichtigt werden, so dass grundsätzlich eine Doppelbelegung des jeweiligen Büroarbeitsplatzes möglich ist.

5. Übersicht: Möglichkeiten der Freistellung

5.1 Freistellungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte

5.1.1 PflegeZG: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen)

5.1.2 PflegeZG: Pflegezeit (Freistellung bis zu sechs Monaten)

5.1.3 FPfZG: Familienpflegezeit (teilweise Freistellung bis zu 24 Monaten)

5.1.4 Regelungen nach dem Tarifrecht

5.2 Freistellungsmöglichkeiten für Beamt*innen

Diese Broschüre soll einen Überblick über bestehende gesetzliche und tarifliche Möglichkeiten der Freistellung geben. Keinesfalls kann dieser Überblick das persönliche Gespräch mit der Möglichkeit, Besonderheiten des Einzelfalles zu schildern, ersetzen.



Wir möchten Sie daher auffordern, im Bedarfsfall **das persönliche Gespräch** zu suchen, im den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werden zu können.

Neben Ihren Vorgesetzten sind die jeweiligen internen Ansprechpartner*innen im Einleitungstext dieser Broschüre benannt.

5.1 Freistellungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte

Übersicht Pflegezeit/Familienpflegezeit

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

- kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall
- Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person

§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI



Pflegeunterstützungsgeld

ohne Ankündigungsfrist

unabhängig von der Betriebsgröße

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

- bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen, auch in außerhäuslicher Pflege
- bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- zinsloses Darlehen

§ 3 PflegeZG



Pflegezeit

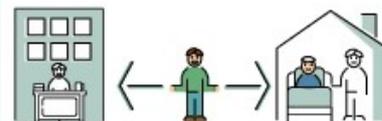
Ankündigungsfrist zehn Tage

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- zinsloses Darlehen

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

Ankündigungsfrist acht Wochen

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen

5.1.1 PflegeZG: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

In Ihrer Familie ist eine akute Pflegesituation eingetreten?

Von einer akut aufgetretenen Pflegesituation kann nur dann ausgegangen werden, wenn der Pflegebedarf plötzlich entsteht. Das ist der Fall, wenn unerwartet oder unvermittelt die Pflegebedürftigkeit eintritt oder sich die Pflegesituation verschlechtert.

Wenn Sie Zeit für die Organisation einer akuten Pflegesituation benötigen, können Sie bis zu zehn Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist der Arbeit fernbleiben. In dieser Zeit erhalten Sie eine Lohnersatzleistung. Dies ist im Pflegezeitgesetz geregelt.

Die Regelungen im Einzelnen:

- kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation
- die Auszeit von bis zu 10 Arbeitstagen kann nicht genommen werden, wenn man sich lediglich um eine*n nahe*n Angehörige*n kümmern will oder ein Besuch bei einem*einer Arzt*Ärztin erforderlich ist
- zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung eines*einer nahen Angehörigen
- wenn voraussichtlich dauerhaft Pflegebedürftigkeit vorliegt
- nicht im (vorübergehenden) Krankheitsfall
- ohne Ankündigungsfrist
- Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers*der Arbeitnehmerin an den*die Arbeitgeber*in
- auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit (ärztliches Attest oder Bescheid der Pflegekasse und die Erforderlichkeit der Maßnahmen) vorzulegen
- Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld
- Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse/dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen des*der Pflegebedürftigen: Höhe richtet sich nach den Vorschriften zur Berechnung des Kinderkrankengeldes (§ 45 Abs. 3 bis 5 SGB V)
- Inanspruchnahme **einmal** je pflegebedürftiger*m Angehörigen möglich, ausnahmsweise ist die wiederholte Inanspruchnahme des Rechts auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung nicht ausgeschlossen, wenn die Voraussetzungen erneut vorliegen
- unabhängig von der Betriebsgröße
- Kündigungsschutz
- Rechtsanspruch

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Mustertext Ankündigung

Anmerkung: Die Ankündigung bedarf keiner Frist und muss unverzüglich erfolgen!

Von

(Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters)

(Private Anschrift)

An

(Unternehmen)

(Ansprechpartner/-in)

(Anschrift)

Ankündigung der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz

Hiermit kündige ich die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gemäß § 2 des Pflegezeitgesetzes an. Die Freistellung zur Pflege wird in Anspruch genommen

ab dem _____ und dauert bis zum _____.

Hiermit bestätige ich, dass die Voraussetzung für die Gewährung der Freistellung vorliegt. Ich benötige die Freistellung, um für meine/-n pflegebedürftige/-n nahe/-n Angehörige/-n

(Name und Angehörigenverhältnis)

in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Ich bitte Sie, mir die Freistellung schriftlich zu bestätigen.

(Datum/Unterschrift)

Quelle: <https://www.kwb.de/media/public/db/media/4/2013/09/280/pflegezeit-formularsammlung.pdf>, S. 4

Was ist Pflegeunterstützungsgeld?

Wenn Sie in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder einen Minijob ausüben und kurzfristig Zeit für die Organisation und Sicherstellung der Pflege in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eines*einer nahen Angehörigen benötigen, können Sie wegen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben. Der Anspruch ist auf 10 Arbeitstage je Pflegebedürftigem*Pflegebedürftiger begrenzt, d. h. mehrere Angehörige müssen sich diese 10 Tage gegebenenfalls aufteilen.

Seit dem 1. Januar 2015 haben Sie für diese Zeit Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt gegenüber der Pflegekasse des*der Pflegebedürftigen, das Pflegeunterstützungsgeld.

In welcher Höhe wird Pflegeunterstützungsgeld gezahlt?

Das Pflegeunterstützungsgeld beträgt 90 Prozent des tatsächlich ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt in den vorangegangenen 12 Kalendermonaten vor der Freistellung beträgt der Lohnersatz 100 Prozent.

Wie weise ich meinen Lohnausfall nach?

Für den Nachweis des ausgefallenen Arbeitsentgelts bitten wir, die diesem Antrag als Anlage beigefügte und von Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in ausgefüllte Entgeltbescheinigung vorzulegen. Die Entgeltbescheinigung kann auch nachgereicht werden.

Wie weise ich das Vorliegen einer akut aufgetretenen Pflegesituation nach?

Als Nachweis über die akut eingetretene Pflegesituation bitten wir, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Diese können Sie direkt dem ausgefüllten Antrag beifügen, sie kann aber auch nachgereicht werden.

Aus der Bescheinigung muss hervorgehen, dass eine akut eingetretene Pflegesituation vorliegt, in der die Organisation oder Sicherstellung einer bedarfsgerechten Versorgung des*der Pflegebedürftigen notwendig ist und voraussichtlich die Voraussetzungen für das Vorliegen von Pflegebedürftigkeit nach dem SGB XI erfüllt sind.

Was versteht man unter einem*einer „nahen Angehörigen“?

Der Personenkreis der nahen Angehörigen ist im Gesetz abschließend aufgeführt.

Dazu gehören: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatt*innen, Lebenspartner*innen, Partner*innen einer eheähnlichen oder lebenspartner*innenschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatt*innen der Geschwister und Geschwister der Ehegatt*innen sowie Lebenspartner*innen der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner*innen, eigene Kinder oder Adoptiv- oder Pflegekinder oder die des Ehegatten*der Ehegattin oder des Lebenspartners*der Lebenspartnerin sowie die Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Hinweis: Das Pflegeunterstützungsgeld wird bei der Pflegekasse/dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen des*der Pflegebedürftigen beantragt.

5.1.2 PflegeZG: Pflegezeit bis zu 6 Monaten

Was passiert, wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten?

Wenn die Beschäftigten eine*n pflegebedürftige*n nahe*n Angehörige*n in häuslicher Umgebung pflegen, haben sie einen Anspruch darauf, bis zu sechs Monate teilweise oder ganz aus dem Job auszusteigen.

Die Regelungen im Einzelnen:

- vollständige oder teilweise Freistellung
- zur Pflege eines*einer nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- zur Betreuung eines*einer minderjährigen nahen Angehörigen zu Hause oder bei längerem Klinikaufenthalt
- zur Begleitung eines*einer nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase: Freistellung bis zu drei Monate
- Ankündigungsfrist 10 Tage
- schriftliche Vereinbarung über Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit erforderlich
- zur Abfederung des Lohnausfalls kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragt werden, das in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt werden kann
- nicht gegenüber Arbeitgeber*innen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten
- Kündigungsschutz
- Rechtsanspruch
- Freistellung auch für in Deutschland Beschäftigte zur Pflege eines*einer im Ausland lebenden nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung

Zinsloses Darlehen während der Pflegezeit

Zur Sicherung des Lebensunterhaltes während der Pflegezeit besteht Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Das Darlehen beantragen Sie beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und nach dem Ende der Pflegezeit muss es ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.

Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Fälligkeit der Rückzahlung hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserrlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Nützliche Links und Kontakte

Familienpflegezeit-Rechner:

[Rechner: Wege zur Pflege \(wege-zur-pflege.de\)](http://www.wege-zur-pflege.de)

Informationsblatt und Antragsformular zum zinslosen Darlehen:

https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/21_01_25/504_Informationenblatt.pdf

https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/21_01_25/504_Antrag_zinslosesDarlehen.pdf

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie am **Pflegetelefon** unter der Telefonnummer 030 20179131.

Auskünfte zu laufenden Antragsverfahren erhalten Sie unter der Telefonnummer 0221 36730 oder der E-Mail familienpflegezeit@bafza.bund.de.

Muster-Antrag auf Pflegezeit

Briefkopf des Antragsstellers

Antrag auf Pflegezeit

Datum:

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich Pflegezeit zur Pflege der/des folgenden Angehörigen:

Name und Vorname der/des zu Pflegenden:

Die zu pflegende Person ist pflegebedürftig. Es liegt eine Anerkennung des Pflegegrads ... vor. Ein Nachweis ist beigelegt.

Ich stehe zu der/dem zu Pflegenden in folgendem Verwandtschaftsverhältnis:

...

Die Pflege erfolgt

- im Haushalt der/des zu Pflegenden
- im Altenwohnheim
- in der alten Wohnung mit eigener Kochmöglichkeit und eigenem Sanitärbereich.

Hiermit beantrage ich für die Zeit vom ... bis ... Pflegezeit nach den Vorschriften des Pflegezeitgesetzes.

Ich versichere, dass die vorgenannten Angaben zutreffend, wahrheitsgemäß und vollständig sind. Änderungen, die für den Anspruch auf Pflegezeit von Bedeutung sein könnten, teile ich Ihnen unverzüglich schriftlich mit.

Es wird um kurzfristige Bestätigung gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

und/oder:

Teilzeit während der Pflegezeit

Während meiner Pflegezeit möchte ich gerne wie folgt in Teilzeit beschäftigt werden, und zwar von ... bis ... mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von ...

Mit freundlichen Grüßen

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

Quelle: <https://lsrw.de/upload/files/Musterantrag-Pflegezeit.pdf>

5.1.3 FPfZG: Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten

Was passiert, wenn 6 Monate nicht reichen?

- teilweise Freistellung: Mindestarbeitszeit von 15 Stunden
- zur Pflege eines*einer nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- zur Betreuung eines*einer minderjährigen nahen Angehörigen
- Ankündigungsfrist acht Wochen, beim Übergang von der sechsmonatigen Pflegezeit zur Familienpflegezeit drei Monate
- schriftliche Vereinbarung über Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit erforderlich
- zur Abfederung des Lohnausfalls kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragt werden, das in monatlichen Raten ausbezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt werden kann
- nicht gegenüber Arbeitgeber*innen mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)
- Kündigungsschutz
- Rechtsanspruch

Freistellung auch für in Deutschland Beschäftigte zur Pflege eines*einer im Ausland lebenden nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung

Zinsloses Darlehen während der Familienpflegezeit

Ein zinsloses Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) soll den Lohnverlust während der Familienpflegezeit mindern.

Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es wird direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und nach dem Ende der Pflegezeit muss es ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.

Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Fälligkeit der Rückzahlung hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Nützliche Links und Kontakte

Familienpflegezeit-Rechner:

[Rechner: Wege zur Pflege \(wege-zur-pflege.de\)](https://www.wege-zur-pflege.de)

Informationsblatt und Antragsformular zum zinslosen Darlehen:

https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/21_01_25/504_Informationenblatt.pdf

https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/21_01_25/504_Antrag_zinslosesDarlehen.pdf

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie am **Pflegetelefon** unter der Telefonnummer 030 20179131.

Auskünfte zu laufenden Antragsverfahren erhalten Sie unter der Telefonnummer 0221 36730 oder der E-Mail familienpflegezeit@bafza.bund.de.

5.1.4 Regelungen nach dem Tarifrecht

Für Tarifbeschäftigte besteht über die spezialgesetzlichen Regelungen des PflegeZG und FPfZG hinaus die Möglichkeit, unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 TVöD für eine familienbedingte Auszeit zu beantragen. Voraussetzung für die Gewährung von Sonderurlaub ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Die Pflege eines*einer pflegebedürftigen nahen Angehörigen stellt einen wichtigen Grund im Sinne des § 28 TVöD dar.

Die Zeiten des Sonderurlaubs gelten nicht als Beschäftigungszeit. Dies hat neben Auswirkungen auf Ihr Dienstjubiläum, welches dadurch später stattfindet, vor allem auch Auswirkungen auf Ihre Rente, Ihre betriebliche Altersvorsorge und Ihre Krankenversicherung während der Beurlaubung. Nach mehr als fünfjähriger Abwesenheit vom Arbeitsplatz verschiebt sich außerdem die Stufenlaufzeit innerhalb Ihrer Entgeltgruppe. Dies hat finanzielle Einbußen zur Folge.

5.2 Freistellungsmöglichkeiten für Beamt*innen

Pflegezeitgesetz und Familienpflegegesetz gelten nicht unmittelbar für Beamtinnen und Beamte. Gleichwohl bestehen auch für sie entsprechende Freistellungsmöglichkeiten, die im Folgenden dargestellt und näher erläutert werden.

Diesen Freistellungsmöglichkeiten gemeinsam ist, dass sie für die Betreuung und Pflege **naher** Angehöriger i.S.d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes gelten, also für

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

I. Kurzzeitige Freistellung bei akutem Pflegefall

Um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation einer oder eines nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung kurzzeitig sicherzustellen, kann Beamtinnen und Beamten auf Antrag Dienstbefreiung nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO (sonstige wichtige persönliche Gründe) unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Für die Landesverwaltung besteht eine Empfehlung, in dem § 2 PflegeZG entsprechenden Fällen Beamtinnen und Beamten bis zu neun Tagen Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung zu gewähren. Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden.

Eine akute Pflegesituation liegt vor, wenn die Pflegebedürftigkeit einer oder eines nahen Angehörigen plötzlich, d.h. unerwartet bzw. unvorhersehbar eintritt. Der Dienstherr kann verlangen, dass eine ärztliche Bescheinigung über die (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der genannten Maßnahmen vorgelegt wird.

Dienstbefreiung ist pro Pflegefall für insgesamt höchstens 9 Tage möglich. Diese 9 Tage müssen aber nicht zeitlich zusammenhängend sein.

II. Pflegezeit und Familienpflegezeit mit Vorschuss (§ 64a und b HBG)

Zur Pflege von nahen Angehörigen haben Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen einen Anspruch auf Gewährung von Pflegezeit und Familienpflegezeit.

Pflegezeit ist die vollständige Freistellung vom Dienst (Beurlaubung) oder eine geringfügige Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 15 Stunden pro Woche. Sie kann für die Dauer von höchstens sechs Monate bewilligt werden.

Familienpflegezeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der mindestens 15 Stunden pro Woche zu erbringen sind. Sie ist für die Dauer von höchstens 24 Monaten möglich.

1. Voraussetzungen

Voraussetzungen für die Bewilligung:

- Antrag,
- die Beamtin oder der Beamte muss eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, d.h. einen wesentlichen Teil der Betreuung oder Pflege selbst leisten,
- die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen muss nachgewiesen werden. Dies kann durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder eines ärztlichen Gutachtens erfolgen.

Bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit, es sei denn zwingende dienstliche Belange stehen der Bewilligung entgegen. Dienstliche Belange stehen der Bewilligung zwingend entgegen, wenn durch die Freistellung mit hoher Wahrscheinlichkeit schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung eintreten würden. Probleme in der Bewirtschaftung von Planstellen reichen dafür allein nicht aus.

Da die Frage, ob zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, oft auch von Umfang und konkreter Ausgestaltung der Freistellung abhängt, empfiehlt es sich, vor Stellung eines förmlichen Antrags mit der Personalstelle abzuklären, in welcher Form eine Freistellung in der Dienststelle genehmigungsfähig ist.

Wird die Höchstdauer bei der ersten Antragstellung nicht ausgeschöpft, kann die Pflegezeit oder Familienpflegezeit nachträglich verlängert werden. Zusammen können Pflegezeit und Familienpflegezeit pro naher oder nahem Angehörigen für insgesamt höchstens 24 Monaten bewilligt werden.

Änderungen bei den Voraussetzungen, die nach Bewilligung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit auftreten, sind unverzüglich der Personalstelle mitzuteilen. Liegen die Voraussetzungen für eine Bewilligung nicht mehr vor, wird diese mit Ablauf des zweiten Monats widerrufen. Die Bewilligung wird auch widerrufen, wenn die Beamtin oder der Beamte geltend macht, dass ihm die Beurlaubung oder die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar ist, und dem Widerruf keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten nach §§ 63 und 64 HBG können ebenfalls für die Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen werden. Sie haben aber z.T. andere Voraussetzungen und Folgen. Insbesondere sind sie nicht mit einem Vorschuss (dazu s. unten) verbunden und der Kreis der Angehörigen ist anders definiert.

Alle Arten von Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung aufgrund des HBG können maximal für 17 Jahre bewilligt werden (§ 66 Abs. 1 HBG). Zur Ermöglichung von Pflegezeit und Familienpflegezeit sind im besonders begründeten Einzelfall Ausnahmen davon möglich.

2. Folgen

Vorschuss

Während der Zeit einer Freistellung aufgrund von Pflegezeit- oder Familienpflegezeit wird zum Ausgleich der aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit entstehenden Einkommensverluste gemäß § 6a HBesG ein Vorschuss zu den Dienstbezügen nach § 6 Abs. 1 HBesG gewährt. Bis auf geringe Abweichungen gelten im Hinblick auf den Vorschuss im Wesentlichen die gleichen Regeln, unabhängig davon ob Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch

genommen wurde. Die Einzelheiten sind in der Hessischen Pflegezeitvorschussverordnung geregelt.

Der Vorschuss beträgt 50 Prozent der Differenz zwischen den Dienstbezügen vor und den Dienstbezügen während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit. In den Fällen, in denen Pflegezeit als Urlaub ohne Anspruch auf Besoldung bewilligt wurde, sind fiktiv die Dienstbezüge zu Grunde zu legen, die bei einer Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von 15 Stunden pro Woche zustünden. Auf Antrag kann der Vorschuss in einer geringeren Höhe festgesetzt werden.

Maßgeblich sind hierbei nicht alle finanziellen Leistungen, die im Rahmen des Beamtenverhältnisses gewährt werden, sondern zugrunde gelegt werden die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 HBesG und § 55 Abs. 1 HBesG. Nicht zu berücksichtigen sind diejenigen Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 6 Abs. 1 HBesG (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung) unterliegen sowie Zulagen, Vergütungen, Zuschüsse und sonstige Bezüge, die nicht regelmäßig oder nicht in festen Monatsbeträgen gewährt werden.

Grundsätzlich wird der Vorschuss nach Beendigung der Familienpflege- oder Pflegezeit in gleich hohen Monatsbeträgen mit den laufenden Dienst- oder Versorgungsbezügen verrechnet. Gleiches gilt im Fall eines Widerrufs der Bewilligung der Freistellung.

Die Dauer des Verrechnungszeitraums entspricht der Dauer der Familienpflege- oder Pflegezeit. Es ist möglich, den Vorschuss in einer Summe bis zum Ende des Monats nach Beendigung der Familienpflege- oder Pflegezeit zurückzuzahlen. Der dafür erforderliche Antrag ist vor Beendigung der Familienpflege- oder Pflegezeit zu stellen.

Sofern das Dienstverhältnis nach § 21 Nr. 1 bis 3 BeamtStG oder § 21 Abs. 1, 2 Nr. 1 bis 4 und 6 sowie Abs. 3 DRiG endet, ist der noch ausstehende Betrag innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen. Dies gilt gleichermaßen bei einem Wechsel zu einem anderen Dienstherrn.

Bedeutete eine Rückzahlung in den vorgesehenen Monatsbeträgen aufgrund einer besonderen finanziellen Situation eine unzumutbare Härte, können auf Antrag niedrigere Monatsbeträge festgesetzt werden. Sie müssen jedoch mindestens fünf Prozent der monatlichen Dienstbezüge betragen. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich dementsprechend. Eine besondere Härte liegt vor, wenn der Bedienstete ohne Verschulden wegen besonderer finanzieller Belastungen in finanzielle Schwierigkeiten geraten ist oder durch die Art der Rückzahlung geriete. Dies entbindet nicht von der Rückzahlungspflicht, aber die Rahmenbedingungen werden entsprechend angepasst. Bei Versorgungsempfängerinnen und -empfängern bilden in diesen Fällen die Versorgungsbezüge vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsregelungen die Berechnungsgrundlage.

Auch bei einem Eintritt in den Ruhestand oder Vorruhestand wird der Vorschuss weiterhin verrechnet.

Stirbt die Vorschussnehmerin oder der Vorschussnehmer endet die Verrechnung mit Ablauf des Vormonats. Gleiches gilt bei einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit. In diesen Fällen beginnt die Verrechnung jedoch wieder, sobald sie oder er bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit wieder in das Beamtenverhältnis berufen wird.

Beihilfe

Bei Freistellungen aufgrund von Pflegezeit- oder Familienpflegezeit bleibt eine Beihilfeberechtigung nach der Hessischen Beihilfenverordnung für bis zu drei Jahre bestehen. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte Anspruch auf Beihilfe als berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer beihilfeberechtigten Person hat oder bei der Ehe- oder Lebenspartnerin oder dem Ehe- oder

Lebenspartner in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch familienversichert ist (§ 80 Abs. 2 Satz 3 HBG).

Sonstige

Die sonstigen Rechtsfolgen von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung (z.B. betr. Erholungsurlaub, Besoldung, Probezeit, Beförderung, Dienstjubiläum) gelten auch für Pflegezeit und Familienpflegezeit.

III. Begleitung in der letzten Lebensphase

Zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen, die oder der 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 (vgl. § 3 Abs. 6 PflegeZG), kann Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub aus wichtigem Grund ohne Besoldung nach § 15 Abs. 1 HUrIVO gewährt werden.

Für die Landesverwaltung besteht die Empfehlung, in Fällen, die § 3 Abs. 6 PflegeZG entsprechen, Anträgen auf Sonderurlaub ohne Besoldung von Beamtinnen und Beamten bis zur Höchstgrenze von drei Monaten grundsätzlich stattzugeben.

Neben einem Antrag ist auch hier ein entsprechender Nachweis durch ärztliche Bescheinigung erforderlich. Das Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit i.S. von §§ 14, 15 SGB XI ist hier nicht erforderlich.

IV. Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 HBeamtVG nicht ruhegehaltfähig. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind arbeitszeitanteilig ruhegehaltfähig, § 13 Abs. 2 HBeamtVG.

Beamtinnen und Beamte, die eine andere Person nicht erwerbsmäßig pflegen, unterliegen wie sonstige Pflegepersonen unter bestimmten Voraussetzungen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI). Durch die Entrichtung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung durch die Pflegeversicherung der oder des Pflegebedürftigen (§ 44 Abs. 1 Satz 1 SGB XI) erhalten auch Beamtinnen und Beamte für die Zeit, in der sie zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen freigestellt waren, zur Verbesserung ihrer Alterssicherung in der Regel einen finanziellen Ausgleich in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wenn die Wartezeit in der Rentenversicherung nicht erfüllt wurde, können nach § 56 Abs. 6 HBeamtVG Pflegezuschläge zum Ruhegehalt analog der rentenrechtlichen Regelungen gewährt werden.

6. Wichtige Adressen und Links

- www.mp-showroom.de/barrierefrei/marburg/57/index.html
Seniorenwegweiser der Universitätsstadt Marburg
- <http://pflegekompass.marburg-biedenkopf.de>
Informationsportal des Landkreises Marburg Biedenkopf
- www.bmg.bund.de/themen/pflege.html
Informationsportal des Bundesgesundheitsministeriums zum Thema Pflege
- www.pflegestaerkungsgesetz.de
Leistungsübersicht und Broschüren
- www.mdk.de/versicherte/pflegebegutachtung/
Informationsportal des MDK zur Pflegebegutachtung
- <https://www.medicproof.de/>
Medizinischer Dienst für privat Versicherte
- www.sozialnetz.de
Pflegeangebote in Hessen (unter „Pflege in Hessen“)
- www.wegweiser-demenz.de
Informationsportal Demenz
- <https://soziales.hessen.de/familie-soziales/senioren/vorsorge/notfallmappe-heisst-jetzt-wichtigmappe>
Mappe mit Formularen für persönliche und medizinische Daten, die für den Notfall wichtig sein können
- www.bmjv.de/DE/Themen/VorsorgeUndPatientenrechte/VorsorgeUndPatientenrechte_node.html
Informationen des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz zur Vorsorge und Patientenrechten
- www.wege-zur-pflege.de
Portal zur Familienpflegezeit
- www.berufundpflege.hessen.de
Information zu hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“
- www.bwhw.de
Information des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft zur Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ mit Qualifizierungsangeboten für innerbetriebliche Ansprechpartner*innen (unter „Von uns“ / „Forschungsstelle“)
- www.gesetze-im-internet.de/pflegezq/BJNR089600008.html
Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)
- www.gesetze-im-internet.de/fpfzq/BJNR256410011.html
Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)
- www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-BGHE2013V7P64
Hessisches Beamtengesetz (HBG)

- <https://bvkm.de/ratgeber/berufstaetig-sein-mit-einem-behinderten-kind-wegweiser-fuer-muetter-mit-besonderen-herausforderungen/>

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e. V.

Die Infomappe wurde mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem kann für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Im Zweifel sollte kompetenter Rechtsrat eingeholt werden.

Stand: 05. Mai 2021