

## **Nicht alleine gelassen: Sterbebegleitung bei Berufstätigkeit**

Wie lassen sich Beruf und die Pflege und Begleitung sterbender Angehöriger vereinbaren? Um Schwerkranke auf ihrem letzten Weg zu begleiten, können sich Arbeitnehmer bis zu drei Monate freistellen lassen.

### **Rechtsanspruch mit Versicherungsschutz**

Während man für Pflegekarenz bzw. Pflegezeit auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen ist, besteht für die Sterbebegleitung ein Rechtsanspruch: Bei einer lebensbedrohlichen Erkrankung naher Angehöriger kann man die Arbeitszeit herabsetzen oder sich gänzlich freistellen lassen. Arbeitnehmer erhalten Pflegekarenzgeld und sind weiterhin kranken- und pensionsversichert.

Die Meldung muss spätestens fünf Arbeitstage vor Inanspruchnahme schriftlich beim Arbeitgeber erfolgen. Anzuführen sind Beginn, Form und Dauer der Karenz bzw. Hospizzeit sowie die Glaubhaftmachung beispielsweise durch eine ärztliche Bestätigung.

### **Drei bis sechs Monate**

Die Sterbebegleitung kann individuell festgelegt und für maximal drei Monate beansprucht werden, direkt an eine Pflegekarenz bzw. -zeit anschließen und um drei weitere Monate verlängert werden – ebenfalls schriftlich mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Verlängerung. Der Anspruch gebührt sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten ohne festgelegtes Mindest- oder Höchstausmaß – es ist also möglich, sowohl die Zahl der Arbeitstage als auch die Arbeitsstunden zu reduzieren, die Normalarbeitszeit herabzusetzen oder innerhalb der gesetzlichen Grenzen zu ändern. Auch mehrere Angehörige im selben Betrieb dürfen die Karenz gleichzeitig antreten – ein vorzeitiges Ende der Sterbebegleitung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### **Nahe Angehörige**

Ehegatten, eingetragene Partner und Lebensgefährten sind ebenso nahe Angehörige wie deren Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder bzw. Eltern, Adoptiv-, Stief- und Pflege-Eltern. Auch Großeltern, Enkelkinder, Geschwister, Schwiegereltern und -kinder zählen zu diesem Kreis; es ist nicht erforderlich, dass ein gemeinsamer Haushalt vorliegt.

### **Rückkehr- und Sonderschutz**

Nach Ende der Familienhospizkarenz muss der Arbeitnehmer im ursprünglichen Ausmaß und in Verwendung gemäß Arbeitsvertrag weiterbeschäftigt werden. Ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme bis vier Wochen nach deren Beendigung existiert ein Kündigungs- und Entlassungsschutz, in allen Streitfragen rund um die Sterbebegleitung ist das Arbeits- und Sozialgericht zuständig.