Betrieblicher Pflegekoffer

Leitfaden für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Wir unterstützen Sie!

Der Betriebliche Pflegekoffer wurde ursprünglich im Rahmen des Projekts **PFAU – Pflege-Arbeit-Unternehmen** im Kreis Coesfeld entwickelt. Federführend beteiligt waren:

PF.A.U.
PFLEGE - ARBEIT - UNTERNEHMEN

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH,
Fehrbelliner Platz 11 | 48249 Dülmen

Familienbildungsstätte Dülmen,
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Coesfeld
Kirchgasse 2 | 48249 Dülmen

INFA-ISFM e.V.,
Beckumer Str. 36 | 59229 Ahlen

Das Projekt wurde gefördert durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und das Land Nordrhein-Westfalen und wurde tatkräftig unterstützt von der zentralen Pflegeberatung des Kreises Coesfeld.

Wir danken für die freundliche Genehmigung zur Nutzung und Weiterentwicklung sämtlicher Daten, Inhalte und Medien.

Herausgeber

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Fehrbelliner Platz 11 | 48249 Dülmen | www.wfc-kreis-coesfeld.de

Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH
Erhardstraße 11 | 48683 Ahaus | www.wfg-borken.de

Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH
Tecklenburger Straße 8 | 48565 Steinfurt | www.westmbh.de

gfw – Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH
Vorhelmer Str. 81 | 59269 Beckum | www.gfw-waf.de

Netzwerk Gesundheitswirtschaft Münsterland e.V.
Mendelstraße 11 | 48149 Münster | www.gewi-muensterland.de

Layout & Satz

Carina Afting | Kreis Steinfurt | Tecklenburger Straße 10 | 48565 Steinfurt

Druck

kommunikativ – Studio für visuelle Kommunikation | Anja Samulewitsch
Markt 7 | 59269 Beckum | www.kommunikativ.org

Redaktion | Autoren

Dr. Kirsten Tacke-Klaus | wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH

Dipl.-Sozialpäd. Irmgard Neuß | Dipl.-Pflegepäd.(FH), Dipl.-Pflegew.(FH) Hildegard Streyl
Familienbildungsstätte Dülmen, Katholisches Bildungsforum Coesfeld

Dipl.-Biol. Sigrid Hams | Dr. rer. physiol. Floriane Schmied
INFA-ISFM e.V., Institut für Abfall, Abwasser, Site und Facility Management e.V.

Bettina Dittmar | gfw - Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH

Veronika Droste | Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH

Marie Klostermann | Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH

Johannes Technau | Netzwerk Gesundheitswirtschaft Münsterland e.V.

Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigungen, Nachdruck und andere Nutzung nur mit gemeinsamer Zustimmung der Herausgeber und Autoren.

Betrieblicher Pflegekoffer

Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Entwickelt auf Basis des Projektes PFAU – Pflege-Arbeit-Unternehmen.

5. komplett neu überarbeitete Auflage, Oktober 2017

Aktuelle
Informationen und Updates
erhalten Sie unter

betrieblicher-pflegekoffer.de

Vorwort

Die steigende Lebenserwartung der Menschen – an sich eine sehr erfreuliche Entwicklung – und die gleichzeitig sinkende Rate der Geburten stellen unsere Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Der wachsenden Gruppe der älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger, die vielfach auch pflegebedürftig werden, stehen immer weniger Erwerbstätige gegenüber. In den ländlichen Regionen ist diese Entwicklung noch gravierender als im urbanen Raum. So ist im Münsterland mit einer deutlichen Zunahme der Bevölkerung in der Altersgruppe 75 Jahre und älter zu rechnen. Gleichzeitig wird die Zahl der unter 20-Jährigen in den Münsterlandkreisen weiter signifikant zurückgehen.

Daraus resultiert eine besondere Problematik, vor der inzwischen immer häufiger Berufstätige stehen: Sie haben ihre Arbeit und die Pflege von Angehörigen in Einklang zu bringen. Um künftig weiterhin Hilfebedürftige im häuslichen Umfeld pflegen zu können, müssen folglich klare und transparente Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Notwendig sind überdies Regelungen, die eine angemessene Altersversorgung der Pflegenden sicherstellen. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind bereits heute 23 Prozent der Pflegenden erwerbstätig. Und wohin der Weg in Zukunft führt, ist angesichts der genannten Zahlen vorhersehbar.

Die Berufstätigen entsprechend zu unterstützen, ist gleichzeitig auch ein Beitrag zur Lösung des auch in unserer Region bereits spürbaren Fachkräftemangels. Mit einem Anteil von über 70 Prozent wird die Pflege hauptsächlich von Frauen geleistet. Auch um diese qualifizierten Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu halten, hat das Angebot einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie also höchste Priorität.

Wer neben seiner Berufstätigkeit einen Angehörigen pflegt, dem wird viel abverlangt. Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie durchaus davon profitieren, wenn sie diese Beschäftigten aktiv unterstützen. Voraussetzung dafür ist eine Unternehmenskultur, die Raum bietet für einen offenen und konstruktiven Umgang mit dem Thema „Pflege“. Wir freuen uns daher besonders, dass wir in diesem Prozess mit dem in unserer Region entwickelten „betrieblichen Pflegekoffer“ Unternehmen und Beschäftigen in den Münsterlandkreisen dazu ganz konkrete praktische Hilfe anbieten können. Wir würden es sehr begrüßen, wenn dieser „Pflegekoffer“ eine möglichst weite Verbreitung findet.

Dr. Kai Zwicker
Landrat Kreis Borken

Dr. Christian Schulze Pellengahr
Landrat Kreis Coesfeld

Dr. Klaus Effing
Landrat Kreis Steinfurt

Dr. Olaf Gericke
Landrat Kreis Warendorf

Markus Lewe
Oberbürgermeister Stadt Münster

Inhalt

Einleitung 2

Teil 1

Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege 5

1. Führung 6
   1.1 Herausforderung: Pflegefall 6
   1.2 Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit – Was können Sie tun? 8

2. Kommunikation 10
   2.1 Bedarfsermittlung 10
   Fragebogen „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ zur Ermittlung des Bedarfs 11
   2.2 Informationsveranstaltung „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“ 12
   Leitfaden Informationsveranstaltung „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“ 12
   2.3 Mitarbeitergespräch 14
   2.4 Betrieblicher Pflegelotse 17
   2.5 Aufbau eines betrieblichen Gesprächskreises für pflegende Angehörige 19

3. Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation 20
   3.1 Flexible Arbeitszeiten 21
   3.2 Flexibler Arbeitsort 22
   3.3 Flexible Arbeitsabläufe/Arbeiten im Team/Vertretungsregelungen 23

4. Unterstützende Leistungen „Pflege und Arbeit“ 24
   4.1 Information, Beratung zum Thema Pflege 24
   4.2 Informationen über externe Unterstützungsdienste für die Pflege 25
   4.3 Vermittlung externer Unterstützungsdienste für den Haushalt 26

5. Personalentwicklung 27
   5.1 Eine Auszeit für die Pflege 28
   5.2 Ein weiteres betriebliches Freistellungsmodell – Familienpflegezeit in Teilzeit 31
   5.3 Betriebliche Maßnahmen rechnen sich 32

6. Betriebliches Gesundheitsmanagement 34
   6.1 Warum ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen? 34
   6.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in meinem Unternehmen: aber wie? 35
   6.3 Wo bekomme ich (finanzielle) Unterstützung? 36
   6.4 Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements 36

Teil 2

Arbeit und Pflege gut verbinden 39

1. Aufbau eines tragfähigen Pflegearrangements 40

2. Die Pflegesituation meistern 41
   - 2.1 Pflege als Familienaufgabe 41
   - 2.2 Pflegeversicherung 42
   - 2.3 Freistellungsansprüche gemäß Pflegezeitgesetz (PflegeZG) 45
   - 2.4 Freistellung in Teilzeit gemäß Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) 47
   - 2.5 Finanzielle Unterstützungsmöglichkeit für die Auszeit durch ein zinsloses Darlehen 47
   - 2.6 Schwerbehinderung 48
   - 2.7 Vollmachten und Verfügungen 49
   - 2.8 Fortbildung Pflege 50
   - 2.9 Gesundheit und Selbstfürsorge 50

3. Unterstützende Dienstleistungen 51
   - 3.1 Ambulante Pflegedienste 51
   - 3.2 Essen auf Rädern 51
   - 3.3 Hausnotruf 51
   - 3.4 Haushaltnahe Dienstleistungen 52
   - 3.5 Tagespflege 52
   - 3.6 Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege 54
   - 3.7 Zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen 55

4. Soziale Absicherung für pflegende Angehörige 56
   - 4.1 Unfallversicherung 56
   - 4.2 Rentenversicherung 56
   - 4.3 Arbeitslosenversicherung 57

5. Arbeit und Pflege gut vereinbaren 57
   - 5.1 Arbeitsorganisation 58
   - 5.2 Damit die Pflege nicht in die berufliche Sackgasse führt 60
   - 5.3 Service- und Unterstützungsangebote 61
   - 5.4 Wenn nichts mehr geht – Alternativen suchen 61

Anhang 62
   - Allgemeine Informationsbroschüren 62
   - Adressregister 64

Ansprechpartner in Ihrem Betrieb 65

Einleitung

Die nachfolgend verwendete männliche Form bezieht selbstverständlich die weibliche Form mit ein. Auf die Verwendung beider Geschlechtsformen wird lediglich mit Blick auf die bessere Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege ist eine Herausforderung, die vielleicht heute schon Teile Ihrer Belegschaft betrifft bzw. jederzeit betreffen kann und in Zukunft deutlich an Bedeutung gewinnen wird.

Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen – seien es die eigenen Eltern, Geschwister oder Kinder – trifft den Beschäftigten oft unvorbereitet. In kurzer Zeit ist die Pflege und Betreuung mit unterschiedlichen unterstützenden Hilfen so zu organisieren, dass sie mit dem Alltag und der Berufstätigkeit des pflegenden Angehörigen gut zu vereinbaren ist.

Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten dabei! Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Folgen für Unternehmen ist aktives Handeln gefragt. Nutzen Sie die Chance und gestalten Sie Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege unterstützen. Hierfür stellen wir Ihnen mit diesem „Betrieblichen Pflegekoffer“ ein Instrumentarium zur Verfügung, das Ihnen, wie auch Ihren pflegenden Mitarbeitern, konkrete Anregungen und Tipps gibt. Dieser ursprünglich im und für den Kreis Coesfeld entwickelte Pflegekoffer rief auch in den anderen Kreisen des Münsterlandes großes Interesse hervor. Mit dieser 5. Auflage wird nun das gesamte Münsterland berücksichtigt.

Die Entwicklung und Umsetzung eines betrieblichen Konzeptes zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege ist ein kontinuierlicher Prozess, an dem Unternehmen und Mitarbeiter sich aktiv beteiligen sollten. Dieses Konzept kann mithilfe des Pflegekoffers

Der Einsatz dieses betrieblichen Pflegekoffers soll dazu beitragen,

- Ihr Unternehmen über bestehende Angebote zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege zu informieren und zur praktischen Umsetzung anzuregen,
- Ihren pflegenden Beschäftigten Zeit und Wege beim Aufbau eines stabilen Pflegearrangements zu ersparen und den Zugang zu Beratungsstellen zu erleichtern,
- Für Sie und Ihre pflegenden Beschäftigten eine Arbeitszeit und eine Arbeitsorganisation zu finden, die gleichzeitige Pflegeaufgaben ermöglicht und
- Ihr Unternehmen für Fachkräfte attraktiv zu machen.

strukturiert und effizient umgesetzt werden. Dazu enthält **Teil I des Pflegekoffers – Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege** (Informationen für Arbeitgeber) – konkrete Hilfen (Fragebögen, Checklisten, Leitfäden) von der Bedarfsanalyse bis zur Evaluation, die sich auch für kleine und mittlere Unternehmen sehr gut eignen.

In jeder Region gibt es verschiedene Beratungsangebote und begleitende Unterstützungsdienste, die pflegebedürftige Menschen und ihre pflegenden Angehörigen unterstützen. Diese sind im **Teil II** der Broschüre **– Arbeit und Pflege gut verbinden** (Informationen für Beschäftigte) – beschrieben. Gleichzeitig werden Hinweise gegeben, wie diese Angebote genutzt werden können. Dieser Teil ist somit ein **Wegweiser**, der betroffenen Beschäftigten hilft, in Pflegesituationen schnell und gezielt alle notwendigen Hilfen organisieren zu können.

Die gesamte Pflegekofferbroschüre mit Aktualisierungen und Neuauflagen stellen wir Ihnen unter **www.betrieblicher-pflegekoffer.de** als Download zur Verfügung.

Im Anhang sind eine Zusammenfassung aller Bezugsquellen, sowie weiterführende Hinweise aufgeführt. Zudem beinhaltet der Pflegekoffer ausgewählte Broschüren, die Ihnen ebenfalls als Download auf der o. g. Website zur Verfügung stehen. Dort finden Sie auch das begleitende Plakat und die Informationsflyer – z.B. für das Intranet Ihres Unternehmens.

Die in diesem Pflegekoffer aufgeführten Ideen und Informationen sollen exemplarisch die Bandbreite der Möglichkeiten aufzeigen und Anhaltspunkte für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege geben. Diese Maßnahmen erheben somit keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

Welches Vorgehen für Ihr Unternehmen das richtige ist, hängt nicht zuletzt von der Größe und Struktur Ihrer Belegschaft ab. Gerade für kleine Unternehmen sind einige Maßnahmen vielleicht nur in Kooperation mit anderen Unternehmen sinnvoll (z.B. überbetrieblicher Pflegelotse), sollten von externen Dienstleistern übernommen werden (Gesprächskreise, Pflegekurse) oder sind für Ihr Unternehmen ggf. ungeeignet.

Ein Großteil unserer vorgeschlagenen Maßnahmen kann jedoch unkompliziert, schnell und kostengünstig mit relativ großer Wirkung umgesetzt werden. Schon aus diesem Grund ist der betrieblicher Pflegekoffer insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen geeignet.

Für Fragen stehen Ihnen Ihre Wirtschaftsförderungen vor Ort sehr gerne zur Verfügung. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf!

Teil 1

Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

Informationen für **Arbeitgeber**

1. Führung

Die demographische Entwicklung beinhaltet neue Herausforderungen für Ihr Unternehmen. Ab dem Jahr 2020 geht die Zahl der Erwerbspersonen drastisch zurück, während die Zahl der zu versorgenden insbesondere der älteren Bevölkerung steigt. Bis zum Jahr 2060 sinkt der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung von 20 – 64 Jahren auf 55 Prozent, währen der Anteil der über 65 Jährigen von 20 % auf 28 % steigt. (Statistisches Bundesamt, 13. koordinierte Bevökerungsvorausberechnung, 28.4.2015). Insgesamt ist das Erwerbstätigenpotential stark rückläufig.

Die Folgen der geburtenschwachen Jahrgänge und der gleichzeitig immer älter werdenden Bevölkerung führen in Zukunft zu einer deutlichen Verschiebung von Arbeitskräftenachfrage und -angebot. Der zu erwartende Mangel an Fachkräften wird zukünftig den arbeitsmarktlichen Wettbewerb steigern.
Wie sieht die Entwicklung in Ihrem Unternehmen aus? Ist Ihr Unternehmen demografiefest? Nutzen Sie hierfür z. B. den Demografie-Rechner der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen und berechnen Sie Ihre Zukunft!

Der kostenlose Demografie-Rechner 2030 der IHK Nord Westfalen zeigt Ihnen aus drei Blickwinkeln, ob Ihr Unternehmen fit ist für den demografischen Wandel:

1. Fokus Unternehmen:
Die betriebliche Altersstrukturanalyse stellt die aktuelle Personalstruktur Ihres Unternehmens dar und prognostiziert die Entwicklung für die kommenden Jahre.

2. Fokus Branche:
Sehen Sie im Wettbewerbsvergleich, wie sich die Altersstruktur Ihrer Belegschaft vom Branchendurchschnitt unterscheidet – heute und morgen.

3. Fokus Region:
Der regionale Fachkräfte-Check zeigt Ihnen, wo es künftig bei der Besetzung offener Stellen eng werden könnte. Für alle Kreise des Münsterlandes sind Vergleichsdaten hinterlegt.

http://www.demografierechner-nrw.de/

1.1 Herausforderung: Pflegefall

Mit der Alterung der Gesellschaft wird sich auch die Zahl der Pflegebedürftigen erhöhen, damit verbunden auch die Zahl der Beschäftigten, die einen nahen Angehörigen pflegen werden. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren Ende 2015 2,86 Mio. Menschen im Sinne des Pflegeversichungsgesetzes pflegebedürftig (Quelle: WiWo 16.01.2017), d. h. in eine Pflegestufe eingruppiert. Hinzu kommen diejenigen, die zwar einen hohen Betreuungs- und Beaufsichtigungsaufwand haben, aber nicht

die Kriterien für eine Pflegestufe erfüllen, z. B. sehr betagte, hilfebedürftige Menschen oder Menschen mit einer Demenz.
Bis zum Jahr 2030 werden 3,5 Mio. Pflegebedürftige erwartet (Pflegereport 2030, Bertelsmannstiftung 2012). Die durchschnittliche Pflegezeit, in der die Angehörigen im Mittel 36,7 Stunden Pflegeleistung wöchentlich erbringen, dauert ca. 8,2 Jahre (Portal der Wirtschaftswoche www.wiwo.de 20.12.2010).

Beim Aufbau hilfreicher Unterstützungsstrukturen sind zudem folgende Aspekte zu bedenken:

- Meist trifft ein Pflegefall den Beschäftigten plötzlich und unvorbereitet, wodurch er sich in einer auch emotional belastenden Situation befindet.
- Innerhalb kürzester Zeit ist eine tragfähige Lösung zu finden.
- Die Dauer und die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit sind in der Regel nicht absehbar, sie kann nur wenige Wochen dauern oder sich über Jahre ausdehnen.
- Häufig bringt der Umgang mit pflegebedürftigen alten Menschen weniger erfreuliche Erlebnisse z.B. als der Umgang mit Kindern (insbesondere bei Personen mit einer Demenz).
- Während Kinder immer selbständiger werden, nimmt der Pflege- und Betreuungsaufwand eines pflegebedürftigen Menschen kontinuierlich zu.
- Bei den pflegenden Angehörigen kann es zunehmend zu Einschränkungen im (Berufs-) Alltag und der Freizeitgestaltung kommen.

Was bedeutet die Übernahme einer Pflege für die Berufstätigkeit des pflegenden Angehörigen?

23 % der Pflegenden sind erwerbstätig, davon knapp die Hälfte in einer Vollzeittätigkeit.
20 % wechseln von Vollzeit auf Teilzeit.
33 % reduzieren die Zahl ihrer Arbeitsstunden.
16 % scheiden vollständig aus dem Berufsleben aus.
22 % müssen ungeplant von der Arbeit fernbleiben.
25 % lehnen die Möglichkeit einer Beförderung oder eine örtliche Veränderung ab.

Quelle: Portal der Wirtschaftswoche www.wiwo.de (20.12.2010)

Genügend Gründe aktiv zu werden!

1.2 Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit – Was können Sie tun?

Hier finden Sie einige Ideen und mögliche Maßnahmen für die Unternehmenspraxis, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Pflege eines nahen Angehörigen wirksam unterstützen können. Entscheiden Sie, welche Maßnahmen für Ihr Unternehmen denkbar und sinnvoll sind.

Zu diesen Punkten finden Sie in unserem betrieblichen Pflegekoffer Tipps, gute Beispiele und Informationen, sowie einige Leitfäden, Muster und Materialien. Lenken Sie zunächst die Aufmerksamkeit Ihrer Belegschaft auf das Thema und sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte.

Ideenpool zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

Führung

- Machen Sie das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege zur Chefsache.
- Integrieren Sie das Thema in Ihre Unternehmenskultur (z.B. Unternehmensleitbild).
- Ermitteln Sie die aktuelle Situation: Gibt es derzeit Mitarbeiter, die pflegen?
- Schaffen Sie eine offene vertrauensvolle Atmosphäre.
- Machen Sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege zum Thema.
- Richten Sie Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement auch auf Belastungen pflegender Mitarbeiter aus.
- Benennen Sie einen Ansprechpartner für pflegende Mitarbeiter.
- Stellen Sie Ihren Mitarbeitern die Informationen des betrieblichen Pflegekoffers zur Verfügung.

Kommunikation

- Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern.
- Machen Sie die Pflege zum Thema in Mitarbeitergesprächen.
- Führen Sie eine Informationsveranstaltung für die Belegschaft durch.
- Sprechen Sie das Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“ aktiv bei Ihren Führungskräften an.
- Machen Sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege auch zum Thema von Mitarbeiterbesprechungen.
- Kommunizieren Sie intern das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege: Mitarbeiterzeitung, Führungskräftebriefe, Aushänge, Intranet.
- Machen Sie einen Ansprechpartner für das Thema (ggf. Pflegelotse) in Ihrem Unternehmen bekannt.

Für eine gute Vereinbarkeit sorgen – eine wichtige Aufgabe für Führungskräfte

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen besteht ein enger Kontakt zwischen den Führungskräften und Beschäftigten. Viele Absprachen werden „auf dem kleinen Dienstweg“ konstruktiv und individuell geregelt – das „offene Ohr“ für die Belange der Beschäftigten ist hier wichtig.
Eine gezielte Information von Führungskräften hat zum Ziel, die unmittelbaren Vorgesetzten für die Thematik zu sensibilisieren. Sie sollen mit den Belangen von pflegenden Mitarbeitern vertraut gemacht werden, sodass sie in der Lage sind, passende Lösungen im Bedarfsfall für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und häuslicher Pflege zu finden. Zudem müssen Führungskräfte alle betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen kennen, und nicht zuletzt die daraus resultierenden Vorteile für das eigene Unternehmen.
Informationen und Material für eine ausführlichere Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften finden Sie z. B. beim DGB (Hrsg.):
Pflege und Beruf–Bildungsmaterialien
www.familie.dgb.de

Personalentwicklung

- Informieren Sie freigestellte Mitarbeiter über Know-how-Entwicklungen in Ihrem Unternehmen.
- Beziehen Sie freigestellte Mitarbeiter bei Fort- und Weiterbildungen ein.
- Halten Sie zu Mitarbeitern in der Pflegezeit Kontakt.
- Bieten Sie Mitarbeitern in der Pflegezeit Urlaubsvertretungen an.

Arbeitsorganisation

- Ermöglichen Sie für den Notfall die telefonische Erreichbarkeit Ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten an: Gleitarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Jobsharing.
- Bieten Sie individuelle Lösungen für Freistellungen an.
- Ermöglichen Sie Heim- oder Telearbeit.
- Nehmen Sie bei Dienstreisen und bei Mehrarbeit auf die Belange pflegender Mitarbeiter Rücksicht.

Unterstützende Leistungen

- Stellen Sie Informationsmaterial zur Verfügung.
- Bieten Sie Mitarbeitern unterstützende Leistungen im Unternehmen an.
- Vermitteln Sie Adressen von Betreuungsdiensten.
- Vermitteln Sie Beratung zum Pflegearrangement.
- Bieten Sie betriebliche Präventionsangebote für pflegende Mitarbeiter an.
- Vermitteln Sie Seminare und Schulungen für pflegende Mitarbeiter.
- Mieten Sie Belegplätze für die Tages- oder Kurzzeitpflege an.

2. Kommunikation

Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern! Die betriebsinterne Kommunikation ist sehr wichtig. Durch Information und Austausch kann die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege im Unternehmen gelebt werden. Nur wenn Ihre Angebote bekannt sind, werden Sie auch genutzt und eine Weiterentwicklung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege kann gefördert werden.

Unternehmen besitzen in der Regel eine Reihe von Kommunikationskanälen, über die auf das Thema und entsprechende betriebliche Regelungen aufmerksam gemacht werden kann.

Zu den geeigneten Maßnahmen zur Kommunikation des Themas Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege gehören beispielsweise Aushänge am schwarzen Brett sowie – wenn vorhanden – entsprechende Artikel in der Mitarbeiterzeitung oder im Intranet. Zudem wird Aufmerksamkeit für die Thematik erreicht, wenn sie zum Tagesordnungspunkt auf Betriebsbesprechungen oder in anderen Besprechungskreisen wird.
Wichtig ist aber auch, das Thema Pflege direkt mit den einzelnen Beschäftigten anzusprechen – ggf. im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs. Die beste „Werbung" wird jedoch durch Mitarbeiter erzielt, die gute Unterstützung erhalten haben.

Maßnahmen betriebsinterner Kommunikation

- Beileger zur Gehaltsabrechnung
- Mitarbeitergespräche
- Betriebsversammlungen
- Poster/Flyer
- Mitarbeiterzeitung
- Führungskräftebriefe
- Informationsveranstaltung
- Mitarbeiterschulungen
- Workshops
- Themenmappe
- Bedarfsabfrage
- Intranet
- Arbeits-/Projektgruppen

2.1 Bedarfsermittlung

Ermitteln Sie ggf. zunächst den Bedarf an unterstützenden Maßnahmen. Fragen Sie, wie viele Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen von der Pflege eines Angehörigen betroffen sind und welche Unterstützungsmaßnahmen ihnen in besonderer Weise helfen würden. Dies ist im Weiteren eine gute Grundlage zur detaillierten Ausgestaltung Ihrer Unterstützungsangebote. Je nach Unternehmensgröße kann es sinnvoll sein, eine betriebsinterne Befragung durchzuführen.

Auf Grundlage der Ergebnisse über die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter können Sie Ihr bestehendes betriebliches Unterstützungskonzept aufbauen bzw. verfeinern. Wenn Sie eine solche Befragung nach einiger Zeit wiederholen, erfahren Sie auch, ob die Einführung von Maßnahmen erfolgreich war.

Fragebogen „*Vereinbarkeit von Pflege und Beruf*“
zur Ermittlung des Bedarfs

1. Betreuen Sie pflegebedürftige Angehörige?
   - ☐ Ja.
   - ☐ Nein, momentan noch nicht, ich sehe aber eine Pflegeaufgabe in absehbarer Zeit auf mich zukommen und bin an betrieblich geförderter Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert.
   - ☐ Nein, und ich bin nicht an einer betrieblichen Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert. (Fragebogen ist hier beendet.)

2. Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege in unserem Betrieb?
   - ☐ Gut.
   - ☐ Ausreichend – was kann verbessert werden?
   - ☐ Schlecht – warum?
   - ☐ Ich kann das im Moment nicht beurteilen.

3. Nutzen Sie betriebliche Möglichkeiten (Arbeitszeitregelungen usw.) für die Angehörigenpflege?
   - ☐ Ja, welche?
   - ☐ Nein.

4. Welche Arbeitsregelungen würden oder könnten Sie sich vorstellen in unserem Betrieb zu nutzen, um Beruf und Pflege besser zu vereinbaren?

   _____

   _____

   _____

5. Würden Sie betriebliche Informations- und Beratungsangebote nutzen?
   - ☐ Ja.
   - ☐ Nein, weil
   - ☐ Ich weiß es nicht.

6. Wie kann sich das Unternehmen weiter für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einsetzen?

   _____

   _____

   _____

7. Haben Sie weitere Anregungen, die Ihnen oder Ihren Kollegen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege helfen würden?

   _____

   _____

   _____

2.2 Informationsveranstaltung „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“

In kleineren Betrieben erscheint es sinnvoll, im Rahmen einer Mitarbeiterbesprechung die Belegschaft über den betrieblichen Pflegekoffer sowie über bereits bestehende Angebote des Betriebes zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege zu informieren. In größeren Betrieben kann dies in einer Informationsveranstaltung zum Thema geschehen. Was ist dabei zu beachten?
Der Erfolg einer Informationsveranstaltung zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hängt von einer guten Konzeption und Organisation ab. Der Leitfaden verweist auf hilfreiche Tipps.

Leitfaden Informationsveranstaltung „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“

WAS ?

Folgendes könnten Inhalte und Ziele der Veranstaltung sein:

- Sensibilisierung der Belegschaft
- Enttabuisierung des Themas Pflege
- spezielle Informationen zu den Angeboten des Unternehmens
- Vorstellung des betrieblichen Pflegekoffers
- ggf. Vorstellung des betrieblichen Pflegelotsen

WEN ?

Es soll die gesamte Belegschaft des Unternehmens angesprochen werden.

WANN ?

Anlass kann z. B. die Einführung des betrieblichen Pflegekoffers und ggf. des betrieblichen Pflegelotsen sein. Stellen Sie einen Termin- und Zeitplan auf (Verfügbarkeit der Räume, keine Parallelveranstaltungen).

WIE ?

Zum Beispiel eine Mittagsveranstaltung mit Vortrag und Austausch.

WER ?

Vielleicht möchten Sie sich einen Kooperationspartner zur Seite stellen? (z. B. die Zentrale Pflegeberatung, die Wirtschaftsförderungen oder eine Selbsthilfegruppe für pflegende Angehörige).

WOMIT ?

Zu einer effektiven Planung gehört es, frühzeitig den Bedarf an Materialien und Medien festzustellen und diese rechtzeitig zu beschaffen. Broschüren und Plakate finden Sie hierfür in Ihrem betrieblichen Pflegekoffer. Hinzu können Bildmaterial, Informationsstände und Vortragsfolien kommen.

WO ?

Der Veranstaltungsort bestimmt maßgeblich die Atmosphäre einer Veranstaltung. Notwendig ist ein ausreichend großer Raum mit Bestuhlung und Möglichkeiten der Präsentation von Folien etc.

Beispiel

So kann es gehen

Fliesen Hüning OHG, Bocholt

Seit 2014 gibt es bei der Fliesen Hüning OHG aus Bocholt den „Betrieblichen Pflegekoffer". Das Unternehmen mit zwei weiteren Standorten in Düsseldorf und Mühlheim und mittlerweile 90 Beschäftigten bietet zahlreiche Angebote im Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" an. „So sind wir über die Themen Kinderbetreuung und Angebote für Väter naturgemäß nun auch beim Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angelangt", erklärt Silke Stippel, die Personalleiterin.
„Für das Thema Pflege und Beruf haben wir eine Mitarbeiterin als Pflegelotsin in unserem Unternehmen bestimmt, die auch aufgrund persönlicher Erfahrungen im Umgang mit dem Thema die nötige Sensibilität und Vertrauenswürdigkeit mit bringt", so Stippel. „Wir wollen vorbereitet sein und auch auf jeden Fall ein Signal setzen, dass es in diesem Unternehmen Verständnis für eine Pflegesituation gibt, die ja ganz plötzlich eintreten kann."

Quelle: WfG Borken (2015)

2.3 Mitarbeitergespräch

Machen Sie das Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege“ zum Thema eines Mitarbeitergesprächs. Anders als beim Thema „Kinder“ wird mit der Pflege eines kranken oder älteren Angehörigen oft nicht so offen umgegangen. Mit einem vertrauensvollen Gespräch brechen Sie das Tabu und signalisieren Ihren Beschäftigten, dass Sie bereit sind, gemeinsam mit ihnen nach konstruktiven und tragfähigen Lösungen zu suchen. Von diesen Lösungen werden beide Seiten profitieren – die pflegenden Beschäftigten und das Unternehmen. Nachfolgend sind einige Gesprächspunkte aufgeführt, die zur Sprache kommen können. Sie beziehen sich auf die persönliche Situation der Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben, verschiedene arbeitsorganisatorische Fragestellungen sowie die Gestaltung und Begleitung einer beruflichen Freistellung für die Wahrnehmung einer Pflegezeit.

Persönliche Situation

Die offene und vertrauensvolle Kommunikation der persönlichen Situation und Bedürfnisse ist der erste Schritt zu einer tragfähigen Lösung zur guten Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Pflichten:

„Wie stellt sich aktuell Ihre persönliche Situation im Hinblick auf die Pflege dar?“

- „Ist absehbar, wie sich die häusliche Pflegesituation entwickeln wird?“
- „Wo liegen derzeit und absehbar Ihre größten Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege?“
- „Was beschäftigt Sie in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zurzeit am meisten? Was belastet Sie derzeit am stärksten?“

Themen im Mitarbeitergespräch

- Pflegesituation
- Arbeitssituation
- Zusammenarbeit
- Perspektiven

Arbeitszeiten | Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeiten sind eine wichtige – oft sogar die wichtigste – Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihren beruflichen Alltag und ihre Pflichten bei der häuslichen Pflege gut vereinbaren können. Aber auch andere Fragen der Arbeitsorganisation – z. B. ob Arbeit teilweise auch von zuhause aus erledigt werden kann – sollten besprochen werden:

- „Welche Wünsche haben Sie in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit (täglich, wöchentlich oder bezogen auf längere Zeiträume) und wie lassen sich diese Vorstellungen unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen umsetzen?“
- „Welche Regelung kann für einen plötzlichen Notfall getroffen werden (z. B. Erreichbarkeit am Arbeitsplatz, Sonderurlaub, ggf. auch nur stundenweise)?“
- „Besteht die Möglichkeit und/oder der Wunsch, die Arbeit teils, zeitweise oder sogar überwiegend von zuhause aus zu erledigen?“
- „Gibt es weitere Ideen und Möglichkeiten, die Vereinbarkeit zu erleichtern?“

Zusammenarbeit und Führung

Eine gute Zusammenarbeit und ein transparenter, verlässlicher Führungsstil sind wichtige Vorrausetzungen, damit die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gelingen kann:

- „Wurde die Übernahme von Pflegeaufgaben im Team kommuniziert und wie wurde dieses vom Team aufgenommen?“
- „Stellt sich die Zusammenarbeit im Team als zufriedenstellend dar oder sehen Sie vor dem Hintergrund Ihrer persönlichen Situation Optimierungsansätze?“
- „Ist der Umgang durch unvorhergesehene Ereignisse im Rahmen der Pflegesituation Ihrer Ansicht nach zur Zufriedenheit aller gelöst?“
- „Gibt es verbindliche Vertretungsregelungen oder müssen diese verändert werden?“
- „Ist die Zusammenarbeit im Team aus Ihrer Sicht zu optimieren? Wenn ja, wie kann diese verbessert werden, damit die betrieblichen Abläufe nicht beeinträchtigt werden und die Bedürfnisse aller Teammitglieder berücksichtigt werden können?“
- „Können Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten offen und konstruktiv über Ihre persönliche Situation und die Frage einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sprechen? Wenn nein: Wo liegen die Schwierigkeiten?“
- „Wird die Verantwortung für die häusliche Pflege angemessen im Team und von der Führungskraft berücksichtigt? Gibt es hier Verbesserungsmöglichkeiten?“
- „Sind Sie ausreichend in die Kommunikations- und Informationsstrukturen eingebunden (z. B. auch bei Teilzeit zur Übernahme von Pflegeaufgaben)?“
- „Können Sie an wichtigen Sitzungen während Ihrer Arbeitszeit teilnehmen?“

Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven

In Ihrem Gespräch erörtern Sie gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter erwünschte und mögliche berufliche Weiterbildungs- und Entwicklungsperspektiven unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit mit der häuslichen Pflege:

- „Welche Wünsche haben Sie in Bezug auf Ihre berufliche Entwicklung?“
- „Haben sich mit der Übernahme der Pflege neue Aspekte für Ihre berufliche Entwicklung ergeben?“
- „Welche Perspektiven sieht die Führungskraft für die berufliche und persönliche Entwicklung des Mitarbeiters?“
- „Welche Weiterbildungsmaßnahmen sind für Sie sinnvoll und wie lassen sich diese mit der Pflegesituation vereinbaren?“
- „Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es unter den gegebenen Bedingungen?“
- „Gibt es Hemmnisse aufgrund der Pflege für die berufliche Weiterentwicklung und wie lassen sich diese ggf. überwinden?“

Berufliche Auszeit für die Pflege | Planung des Wiedereinstiegs

Jeder Beschäftigte hat einen gesetzlichen Anspruch auf eine kurz- und längerfristige berufliche Freistellung für die Wahrnehmung der Pflege eines nahen Angehörigen (s. Teil 2, Kapitel 2.3). Falls der Fall einer Freistellung eintritt, sollte frühzeitig über die Organisation des Wiedereinstiegs gesprochen werden:

- „Wie ist Ihre Vertretung am Arbeitsplatz in der Pflegezeit geregelt? “
- „Muss die Person, die Ihre Aufgaben für die Pflegezeit übernimmt, eine besondere Einführung/Schulung durchlaufen? Wie lange dauert die Einarbeitung einer Vertretung?
- „Für wann planen Sie die Rückkehr an den Arbeitsplatz?“
- „Möchten Sie während Ihrer Abwesenheit Kontakt zum Unternehmen halten? Wenn ja, in welchem Umfang (z. B. E-Mails mit aktuellen Firmeninformationen oder Urlaubsvertretungen)? Kann/soll eine Person benannt werden, über die ein persönlicher Kontakt gehalten wird (Pate)?“
- „Besteht das Interesse/die Möglichkeit während der Pflegezeit stundenweise oder an begrenzten Projekten mitzuarbeiten oder Weiterbildungsangebote zu nutzen?“
- „Wie sieht Ihr Wunschmodell für den Wiedereinstieg nach der Pflegezeit aus?“

2.4 Betrieblicher Pflegelotse

Da die Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen oft unvorhergesehen eintritt, kann diese Situation dazu führen, dass der betroffene Mitarbeiter von der Situation überfordert ist. Dies kann zu einer Beeinträchtigung seiner Leistungsfähigkeit im Betrieb führen. Daher liegt es natürlich auch in Ihrem Interesse, dass der Mitarbeiter schnell zu einem tragfähigen Pflegearrangement findet. Hierbei kann ein betrieblicher Pflegelotse als erste Kontaktperson eine entscheidende Unterstützung leisten. Als persönlicher und kompetenter Ansprechpartner bietet er dem Ratsuchenden rasche individuelle Hilfe.

Die Funktion des betrieblichen Pflegelotsen kann ein Mitarbeiter aus der Personalabteilung oder dem Betriebsrat übernehmen oder ein anderer engagierter, z. B. betroffener oder ehemals betroffener Mitarbeiter als „kollegiale Hilfe". Er sollte eine anerkannte und vertrauensvolle Person im Unternehmen darstellen und über gute Kenntnisse in Ihren Unternehmensstrukturen verfügen.
Je nach Unternehmensgröße ist es Ihnen vielleicht nicht möglich einen eigenen Pflegelotsen zu etablieren. Dann ist ein externer oder überbetrieblicher Pflegelotse eine mögliche Lösung. In Kooperation mit anderen Betrieben lässt sich ein gemeinsamer Pflegelotse einrichten. Vielleicht könnte ein solcher Lotse auch bei einer Kammer angesiedelt werden.
Der Name und die Kontaktdaten des Pflegelotsen sollten Sie dann bei Informationsmedien und Veranstaltungen zum Thema „Pflege" stets aufführen. Auf diesem Weg ist sichergestellt, dass die Mitarbeiter bei Bedarf wissen, an wen sie sich wenden können.

„Als Pflegelotsen versuchen wir, den betroffenen Mitarbeitern Pfade aufzuzeigen, um die prekäre Situation für alle Beteiligten in angemessener Art und Weise auf den richtigen Weg zu bringen.
Dank des Pflegekoffers haben wir einen Großteil der notwendigen Informationen von Außenstehenden vorliegen, damit die Angelegenheit gezielt und geradlinig voran gebracht werden kann. Somit sind alle Beteiligten Gewinner bei Inanspruchnahme der Informationen und Leistungen."

Heinrich Benneker, Betrieblicher Pflegelotse bei Ernsting's family

Aufgaben Ihres betrieblichen Pflegelotsen

Der betriebliche Pflegelotse kann folgende Aufgaben in Ihrem Unternehmen übernehmen:

Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

Beim betrieblichen Pflegelotsen liegen die Informationen über betriebliche Angebote und externe Anlaufstellen gebündelt vor. Er ist mit den Problemen von pflegenden Angehörigen vertraut und kann den betroffenen Mitarbeiter mithilfe des Pflegekoffers kompetent und effektiv unterstützen. Wichtig: Der Pflegelotse führt keine Pflegeberatung durch. Er liefert im Akutfall durch Informationen eine schnelle Orientierung und vermittelt gezielt an die zuständigen Ansprechpartner innerhalb und außerhalb des Betriebes.

Kontaktperson für Mitarbeiter in der Pflegezeit

Für die pflegenden Mitarbeiter, die eine Freistellung – z. B. im Rahmen des Pflegezeitgesetzes – für die Betreuung ihres pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen, kann der betriebliche Pflegelotse eine wichtige Kontaktperson sein. Er kann den Mitarbeiter darin unterstützen, den Kontakt zum Unternehmen zu halten und einen Know-how-Verlust zu vermeiden. Hierzu informiert der Pflegelotse über Betriebsfeiern, Teamsitzungen und betrieblichen Veranstaltungen und vermittelt die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen.

Vertreter des Themas Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege im Unternehmen

Der betriebliche Pflegelotse kann des Weiteren zur Weiterentwicklung günstiger Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege innerhalb des Betriebes beitragen.

Mitglied im Netzwerk der betrieblichen Pflegelotsen

Im Netzwerk der betrieblichen Pflegelotsen besteht die Möglichkeit des regelmäßigen Austausches über die Bedarfe und getroffenen Maßnahmen in den beteiligten Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. Durch den Ideenaustausch soll eine bedarfsgerechte und individuelle Optimierung unterstützender Leistungen für die Beschäftigten erzielt werden.

Das Werkzeug des Pflegelotsen: Der betriebliche Pflegekoffer

Der betriebliche Pflegekoffer stellt das wichtigste Instrument des Pflegelotsen dar. Er enthält Informationen und unterstützende Materialien für die Information des Mitarbeiters sowie für die Kommunikation des Themas im Unternehmen.

Die Qualifizierung des Pflegelotsen:

Der betriebliche Pflegelotse sollte auf seine Aufgabe als Wegweiser in akuten oder dauerhaften Pflegesituationen im Rahmen eines zweitägigen Seminars, vorbereitet werden. Hier wird er zunächst mit den Belangen von pflegenden Arbeitnehmern vertraut gemacht, um individuell auf deren Belastungen eingehen zu können.

Folgende Themen umfasst das Seminar zur Qualifizierung eines betrieblichen Pflegelotsen:

- Sensibilisierung zum Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege
- Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Familienpflegezeit (FamPflegeZG)
- Zentrale Pflegeberatung
- Ziele und Inhalte des Pflegekoffers – Checklisten, Wegweiser, Ansprechpartner
- Netzwerk Arbeit und Pflege
- Gesprächsführung: Grundlagen und Training
- Betriebliche Lösungsansätze
- Fallbeispiele – Anwendung des Pflegekoffers

Zur Qualifizierung des betrieblichen Pflegelotsen bieten die Familienbildungsstätten Dülmen und Rheine zweimal jährlich ein zweitägiges Seminar mit einem Umfang von insgesamt 16 Unterrichtsstunden an. Schulungsorte sind die Familienbildungsstätte Dülmen, Kirchgasse 2, 48249 Dülmen, und die Familienbildungsstätte Rheine, Mühlenstraße 29, 48431 Rheine.
www.fbs-duelmen.de | www.fbs-rheine.de

2.5 Aufbau eines betrieblichen Gesprächskreises für pflegende Angehörige

Gesprächskreise für Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben leisten das, was Anbieter gesundheitlicher und sozialer Versorgung oder der Arbeitgeber nicht leisten können, wie z.B. die konkrete Alltagsbewältigung, der Umgang mit kritischen Ereignissen, praktische Tipps und hilfreiche Informationen.

In einem Gesprächskreis kann es daher um folgende Themen gehen:

- die praktische Unterstützung bei der Organisation der pflegerischen Versorgung
- um die Vermittlung von Hilfsangeboten zur seelischen und körperlichen Entlastung
- Informationen über Krankheitsbilder, ihre Ursachen und ihre Behandlungsmöglichkeiten
- Probleme und Belastungen, die pflegende Mitarbeiter im Unternehmen erfahren
- Erfahrungsaustausch darüber, wie die Doppelbelastung abgemildert werden kann

Ihre Mitarbeiter finden im Teil II des betrieblichen Pflegekoffers Hinweise auf bestehende Gesprächskreise und Selbsthilfegruppen. Regionale Kontakt- und Informationsstellen finden Sie in der Checkliste „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“ Ihres Kreises.

3. Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation

Großer Zeitdruck und organisatorischer Aufwand sind zwei entscheidende Belastungsfaktoren für Beschäftigte mit privaten Pflegeaufgaben. Der Tag ist straff durchorganisiert und lässt wenig Raum für Zeitpuffer. Unvorhergesehene Ereignisse in der Pflege können leicht zu Arbeitsunterbrechungen oder eingeschränkter Flexibilität am Arbeitsplatz führen. Daher ist eine flexible Arbeitsorganisation besonders wichtig für die Unterstützung von pflegenden Beschäftigten.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es betroffenen Beschäftigten oftmals schwer fällt, ihre Pflegesituation offen zu legen und ihren Arbeitgeber um Entgegenkommen für die Pflege eines Angehörigen zu bitten. Besprechen Sie mit Ihrem Beschäftigten, welche Maßnahmen in seinem konkreten Fall möglich und sinnvoll sind. Ein vertrauensvolles Miteinander im Betrieb ist eine wichtige – wenn nicht sogar die wichtigste – Voraussetzung dafür, dass Ihre Beschäftigten auch unter der Belastung eines häuslichen Pflegefalls im Beruf motiviert und leistungsfähig bleiben.

Richtig umgesetzt ist eine flexible Arbeitsorganisation eine echte Win-win-Situation – d.h. sie bietet Vorteile für Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten. Ihre Beschäftigten erhalten die notwendige Flexibilität, um die Pflege ihres Angehörigen durchführen zu können. Sie als Arbeitgeber können Ihren qualifizierten und erfahrenen Beschäftigten mit seinem Know-how dem Unternehmen erhalten und sparen Kosten für die Neugewinnung, Einarbeitung und ggf. Qualifizierung einer neuen Fachkraft.

Beispiel

So kann es gehen

Moll Logistics GmbH, Dülmen

Das sich Kümmern um die Belange der Mitarbeiter ist für Christian Moll, Geschäftsführer der Spedition Moll, generell wichtig: „ Ich sehe da als Arbeitgeber die Verantwortung, dass der Beruf nicht einseitig zu Lasten der privaten Situation geht – und von leistungsfähigen Mitarbeitern profitiert natürlich auch der Betrieb. Das Thema „Pflege“ ist mir durch meine eigenen Eltern auch persönlich nicht fremd. Insofern habe ich eine Vorstellung davon, was bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wichtig ist. Für den Betrieb kommt es darauf an, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Probleme nennen können, und wir dann eine Lösung finden. Das Thema „Arbeitszeit“ ist sicher an erster Stelle zu nennen. Das Kümmern um pflegebedürftige Angehörige kostet Zeit. Wenn man da eine passende Lösung für die Arbeitszeit findet, ist schon viel geholfen. Für sehr sinnvoll halte ich es auch, wenn man im Betrieb einen ersten Ansprechpartner hat, der sich um die Fragen und Bedarfe der Mitarbeiter in Sachen „Beruf und Pflege“ kümmert. Wir haben z.B. eine solche „betriebliche Pflegelotsin“ im Unternehmen, und der „betriebliche Pflegekoffer“ leistet gute Dienste. Nicht zuletzt muss ich als Chef natürlich auch offen bleiben – für die Angelegenheiten meiner Beschäftigten und neue Lösungen.“

Quelle: Dokumentation Regionalkongress Münsterland „Familienfreundlichkeit – mehr als nur ein Wettbewerbsvorteil“, 2013

Eine Arbeitsorganisation, mit der sich die Pflege eines Angehörigen zuhause gut verbinden lässt, kann sehr unterschiedliche Formen annehmen. Im Weiteren sind einige Ideen für eine Arbeitsorganisation dargestellt, die es Ihren Beschäftigten erleichtern kann, die Anforderungen im Beruf und der häuslichen Pflege gut miteinander zu verbinden. Entscheidend für Ihr Angebot an Maßnahmen sind Ihre betrieblichen Bedingungen: die Branche Ihres Unternehmens, die Größe und seine Beschäftigungsstruktur.

Was können Sie anbieten?

- Teilzeit
- Gleitzeit
- Arbeitszeitkonten
- Flexible Pausen
- Jobsharing
- Freistellung
- Heim- oder Telearbeit
- Teamarbeit

3.1 Flexible Arbeitszeiten

Für Beschäftigte sind flexible Arbeitszeiten eine wesentliche Grundlage für die Übernahme einer Pflege. Flexible Arbeitszeiten schaffen die notwendigen Ressourcen im oft hektischen Alltag zwischen Arbeit und Pflege.

Was können Sie als kleines oder mittleres Unternehmen Ihren pflegenden Beschäftigten an Arbeitszeiten anbieten?
Es existiert eine Reihe von Möglichkeiten, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass Ihre Beschäftigten Freiräume für die Pflege zuhause gewinnen. Weit verbreitete Formen der flexiblen Arbeitszeit sind Gleitzeitarbeit oder Arbeitszeitkonten. Aber bereits flexible Pausenregelungen für Arztbesuche oder kurzfristige (stundenweise) Freistellungsmöglichkeiten können Ihre Beschäftigten im Alltag unterstützen. Im Rahmen des Pflegezeitgesetzes und dem Gesetz zur Familienpflegezeit ist eine Teilzeitarbeit möglich (vgl. Kap. 5.1). Oder vielleicht ist eine komprimierte Arbeitszeit, d. h. die Vollzeittätigkeit wird in weniger als fünf Arbeitstagen absolviert, die richtige Lösung. Beim Jobsharing teilen sich zumeist zwei Beschäftigte einen Vollzeitarbeitsplatz. Möglich ist dann eine Aufteilung nach Monats-, Wochen-, Tages- oder Stundenrhythmus.

Die geeignete Arbeitszeit kann im Verlauf der meist steigenden Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und der meist zunehmenden Inanspruchnahme von pflegeunterstützenden Dienstleistungen variieren.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung bietet nicht nur für den Beschäftigten, sondern auch für ein Unternehmen erhebliche Vorteile. Sie kann in der Belegschaft wesentlich zur Steigerung von Pünktlichkeit, zur Verbesserung der Arbeitsmoral und -motivation und zur Reduzierung von Überstunden beitragen.

Können Sie die genannten Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nicht anbieten, wird Ihrem Beschäftigten vielleicht zunächst nur eine Freistellung von der Arbeit bei der Organisation der Pflege helfen. Neben der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz können Sie mit Ihrem Beschäftigten selbstverständlich auch außerhalb dieser gesetzlichen Regelungen eine individuell gestaltete Freistellung oder einen Sonderurlaub vereinbaren.

Weitere Informationen und einen Leitfaden zur Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen finden Sie in der Broschüre **Familienbewusste Arbeitszeiten** im Pflegekoffer.

Beispiel

So kann es gehen

Kreis Warendorf, Der Landrat, Personaldezernent Dr. Stefan Funke

„Weil (drohende) Pflegesituationen für Pflegende auch mit starken zeitlichen Belastungen verbunden und schwer planbar sind, geben wir unseren betroffenen Beschäftigten direkt bei der Arbeit die Möglichkeit, Beratungen einzuholen. Mit der Pflege- und Wohnberatung im eigenen Haus können sie sich von Fachleuten, die gleichzeitig ihre Kolleginnen und Kollegen sind, kompetent beraten lassen. Auch unsere soziale Ansprechpartnerin vermittelt gern die richtigen Ansprechpartner. Der betriebliche Pflegekoffer, der bei ihr seit 2013 ausgeliehen werden kann, und im Intranet veröffentlichte Links zum Thema, enthalten gebündelte Informationen, die beim Einstieg in eine Pflegesituation unterstützen und ebenfalls helfen, Zeit zu sparen."

Quelle: Kreis Warendorf, Der Landrat, Personaldezernent Dr. Stefan Funke, September 2015.

3.2 Flexibler Arbeitsort

Eine Reihe von Arbeitsleistungen müssen nicht immer vor Ort im Unternehmen erbracht werden. In manchen Branchen und betrieblichen Arbeitsbereichen ist **Heim- oder Telearbeit** möglich. Auch im Bereich der Heim- und Telearbeit gibt es viele Zwischenformen. Sie reichen von dem Angebot zeitweilig – z. B. bei häuslichen Notfällen – Arbeit von zuhause aus zu erledigen über den Wechsel von festgelegten Präsenz- und Heimarbeitstagen bis hin zum reinen Telearbeitsplatz. Diese hat nicht nur für Ihren Beschäftigte Vorteile, auch Unternehmen profitieren davon, wenn die Kosten für den Büroarbeitsplatz (Büromiete, Ausgestaltung der Büroräume, Reinigung usw.) reduziert werden.

Durch die Heim- oder Telearbeit sind Ihre Beschäftigten für ihre pflegebedürftigen Angehörigen ständig erreichbar. Ist dies nicht möglich, können Sie durch entsprechende Regelungen eine ständige telefonische Erreichbarkeit Ihres Beschäftigten für seinen Angehörigen sichern.

3.3 Flexible Arbeitsabläufe/Arbeiten im Team/Vertretungsregelungen

Arbeiten Ihre Beschäftigten in Teams, so kann die Übernahme der Pflege Auswirkungen auf das gesamte Team haben (wenn z. B. die Arbeitszeiten aufgrund der Pflege deutlich reduziert werden). Alle Teammitglieder sollten über die Pflegesituation informiert sein. Ggf. können Aufgaben innerhalb des Teams neu verteilt werden. Die Situation verlangt unter Umständen eine zeitweilig vermehrte Rücksichtnahme von den Kollegen, z. B. bei Mehrarbeit und Dienstreisen. Private Pflegeaufgaben schränken die Möglichkeiten von Mehrarbeit oder Reisetätigkeiten für den Beschäftigten häufig ein.

Die Sorge für einen pflegebedürftigen Menschen führt auch dazu, dass es zu plötzlichen, kurzzeitigen Arbeitsverhinderungen kommen kann (z. B. bei einer Erkrankung, die den Besuch der Tagespflege verhindert). Für diese Fälle sollten Sie (bzw. das Team) im Vorfeld eine verlässliche Vertretungsregelung schaffen. So kann verhindert werden, dass Ihre betrieblichen Arbeitsabläufe gestört werden.

Weitere Informationen und Praxisbeispiele finden Sie auch in Ihrem betrieblichen Pflegekoffer:
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Leitfaden des Bundesfamilienministeriums mit vielen Praxisbeispielen

Beispiel

So kann es gehen

perbit Software GmbH, Altenberge

Eine Mitarbeiterbefragung erhärtete den Verdacht, den die Geschäftsleitung des Softwareunternehmens perbit hegte: Sie zeigte, dass 40 Prozent der Belegschaft – Frauen und Männer gleichermaßen – sich in Zukunft mit dem Thema der Pflege eines Angehörigen konfrontiert sehen. Grund genug für den geschäftsführenden Gesellschafter Wolfgang Witte, sich mit dem Thema strategisch auseinanderzusetzen und Angebote zu entwickeln:

Perbit bietet seinen Beschäftigten neben flexiblen Arbeitszeiten bis zu zweimal für jeweils zwei Tage während der beruflichen Laufbahn im Unternehmen eine bezahlte Freistellung für besondere familiäre Situationen, wie zum Beispiel Krankheitsfälle von zu pflegenden Angehörigen. Weil ein plötzlich eintretender Pflegefall meist eine ungewohnte Situation darstellt, in die sich der pflegende Angehörige erst einmal einfinden muss, bietet das Unternehmen eine dreimonatige „Schnupperteilzeit“ an. „Die oder der Beschäftigte hat hier die Gelegenheit, die Arbeitsstunden für einen begrenzten Zeitraum zu reduzieren. Wenn sie oder er in dieser Zeit feststellt, dass die Pflege vielleicht doch lieber an eine externe Fachkraft abgegeben werden sollte, so kann sie oder er problemlos wieder auf die ursprüngliche Stundenzahl aufstocken“, erklärt Witte.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.; 2014): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können

4. Unterstützende Leistungen „Pflege und Arbeit“

Für Sie als Unternehmen kann es sinnvoll sein, folgende unterstützende Leistungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens anzubieten, um die Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit zu optimieren.

4.1 Information, Beratung zum Thema Pflege

Generell existieren zahlreiche Informations- und Beratungsangebote zum Thema Pflege. Trotzdem wird die Beschaffung der Informationen von pflegenden Angehörigen und insbesondere von Berufstätigen mit Pflegeaufgaben oft als sehr problematisch erlebt. Denn die Kombination von Berufstätigkeit und Pflege lassen zum einen nur einen geringen Zeitspielraum zur Informationsbeschaffung sowie Auswertung zu. Zum anderen liegen Beratungszeiten oft in der normalen Arbeitszeit und sind somit nur schlecht in Anspruch zu nehmen. Gerade zu Beginn der Pflegetätigkeit wird jedoch dringend Unterstützung benötigt. Durch den betrieblichen Pflegekoffer können Sie über unterstützende Leistungen informieren und schaffen hierdurch eine Entlastung für Ihre Beschäftigten.

1. Information über persönliche Beratungs-/Informationsangebote durch externe Dienstleister z. B. zur:

- Fallplanung und individuellen Beratung (Case Management)
- Anpassung der Wohnung an die Bedürfnisse eines Pflegebedürftigen
- Erlernung von Pflegetechniken (Pflegekurse)

Im betrieblichen Pflegekoffer finden Ihre Beschäftigten die richtigen Angebote und Ansprechpartner.

Vielleicht kann es aufgrund Ihrer Unternehmensgröße für Sie infrage kommen, bereits vor Eintritt des Akutfalls „Pflege“ selbst eine Kooperation mit externen Informations- und Beratungsdiensten einzugehen, um im Bedarfsfall pflegende Beschäftigte mit ihren Fragen unbürokratisch und kurzfristig an die Beratungsstelle weitervermitteln zu können. Hierzu hält der betriebliche Pflegekoffer im Teil II (Arbeit und Pflege gut verbinden) viele hilfreiche Tipps und Adressen bereit.

2. Schriftliches Informationsmaterial zu

- finanziellen Hilfen
- rechtlichen Rahmenbedingungen
- Pflegegrade
- Beratung-/Informationsstellen
- medizinisch-pflegerischen Hinweisen
- Netzwerken (Selbsthilfegruppen, Vereine)
- wohnortnahen Betreuungseinrichtungen (z. B. der Tagespflege)
- Alltagshilfen (Hausnotruf/Essen-auf-Rädern)

Entsprechende Broschüren für Ihre Beschäftigten befinden sich im Pflegekoffer, bzw. sind als PDF–Datei auf dem dazugehörigen Datenträger zu finden.

3. Informationen über Vortragsreihen, Seminare, Schulungen zum Thema Pflege

Die Informationen über praxisnahe Schulungen und Vorträge können ebenfalls einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass die Beschäftigten die Doppelbelastung durch Beruf und Pflege besser bewältigen. Die pflegenden Beschäftigten lernen zu erkennen, wann zusätzliche Hilfen erforderlich sind und wie sie sich physisch und psychisch nicht überlasten. Im Pflegekoffer finden Ihre Beschäftigten die richtigen Kontaktstellen.

4.2 Informationen über externe Unterstützungsdienste für die Pflege

Für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist häufig eine Betreuung des Pflegebedürftigen während der Arbeitszeit zu organisieren. Diese kann im eigenen Haushalt des Angehörigen oder in einer Tagespflegeeinrichtung erfolgen. Der benötigte Betreuungsumfang und die Betreuungsart ergeben sich aus den Arbeits- und Lebensverhältnissen Ihres Beschäftigten sowie dem Grad der Pflegebedürftigkeit. Pflegende Angehörige machen aber in der Regel erst mit dem plötzlichen Eintreten von Krankheit und Pflegebedürftigkeit ihre ersten Erfahrungen mit dem Thema „Pflege", sodass die Kenntnisse über regionalen Pflege- und Betreuungsangebote insbesondere während der Arbeitszeit fehlen. Die Bereitstellung von Listen externer Unterstützungsdienste für die Pflege stellt somit eine weitere Säule der unterstützenden Leistungen für pflegende Beschäftigte da. Möglicherweise kann auch eine bestehende Kooperation Ihres Unternehmens mit einem privaten oder gemeinnützigen Dienstleister oder die Zusammenarbeit mit einem Verein für folgende Fälle sehr hilfreich sein, z. B.

- Tagesbetreuung innerhalb des eigenen Hauses
- Tagesbetreuung außerhalb des eigenen Hauses
- Kurzzeitpflege
- Verhinderungspflege

Kooperationen mit Kurzzeitpflegeeinrichtungen

Möglicherweise kann Ihr Unternehmen als Unterstützungsleistung seinen pflegenden Beschäftigten Belegplätze z. B. für die Kurzzeitpflege oder Tagespflege anbieten. Immer wieder kommt es vor, dass pflegende Angehörige den Pflegebedürftigen für kurze Zeit in einem Pflegeheim unterbringen müssen oder möchten. Dies ist bei Geschäftsreisen ebenso notwendig wie bei Urlaubs- und Wochenendreisen bzw. eigener Krankheit. Kurzzeitplätze sind in Pflegeheimen jedoch häufig nicht ohne weiteres verfügbar. Als Unternehmen können Sie diesem Mangel an Kurzzeitpflegeplätzen für ihre Beschäftigten vorbeugen, indem Sie mit Pflegeeinrichtungen einen Vertrag über Belegplätze aushandeln. Bei einer solchen Kooperation übernimmt in der Regel für die Tage mit Belegung die Pflegeversicherung die Kosten für den Pflegeplatz. Ist der Platz unbelegt, übernimmt das Unternehmen den Ausfall teilweise oder vollständig.

4.3 Vermittlung externer Unterstützungsdienste für den Haushalt

Neben den eigentlichen pflegerischen Aufgaben ist durch die pflegenden Beschäftigten weiterhin ihr eigener und möglicherweise darüber hinaus der Haushalt des zu Pflegenden zu führen. Die bereits knappe Freizeit wird dann ganz oder teilweise für die normale Haushaltsführung aufgewendet, sodass Familie, soziale Kontakte und Hobbies und damit dringend benötigte Regenerationsphasen oftmals zu kurz kommen. Alltägliche Aufgaben wie das Waschen oder Putzen, aber auch die Erledigung von Einkäufen, Gartenarbeit und Botengängen können den streng durchorganisierten Tag behindern und so schnell zur Belastung werden. In diesem Bereich kann die Inanspruchnahme von Unterstützungsdiensten im Haushalt zur Entlastung der Beschäftigten und somit zur Bewältigung der Pflegeaufgabe beitragen. Die in Anspruch genommenen Dienstleistungen werden teilweise **steuerlich vergünstigt.** Für alle haushaltsnahen selbständigen Dienstleistungen, die keine Handwerkerleistungen sind (einschließlich der Pflege- und Betreuungsleistungen), ermäßigt sich die Einkommenssteuer um 20 %; die maximale Steuerermäßigung beträgt 4.000 €. Weiterführende Informationen zum Thema steuerliche Förderung sind zu finden unter:

www.bundesfinanzministerium.de
(Suchbegriff: Haushaltsnahe Dienstleistungen)

Typische Leistungen, die z. B. von Dienstleistern oder Dienstleistungsagenturen angeboten werden, sind:

Dienstleistungen im/ums Haus
- Wohnungsreinigung, Wäschepflege (z. B. Waschen, Bügeln)
- Mahlzeitenzubereitung
- Gartenarbeiten, Urlaubsbetreuung, Kehrwoche, Winterdienst
- Einkauf, Kurier-/Botendienste, Begleitservice, Fahrservice

Handwerksservice
- Kleine Reparaturen, Sanierungs-/Renovierungsarbeiten
- Umbaumaßnahmen
- Hol- und Bringdienste

Dienstleistungen rund um Gesundheit und Wohlbefinden
- Hand-/Fußpflege, Massage

Pflegedienstleistungen
- Pflegerische Betreuung

Kinderbetreuung
- Tagesmutter, Abendbetreuung

Entsprechende **Anbieter** finden Sie bzw. Ihre Beschäftigten z. B. in der Datenbank „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ der Verbraucherzentrale NRW[1] (www.vz-nrw.de).

1 qualitätsgesichert

Auch für kleine und mittlere Unternehmen ist es bereits heute zum Teil schwierig, qualifizierte Fachkräfte zu finden und langfristig zu binden. Es ist kein Geheimnis mehr, dass für viele Arbeitnehmer das Familienbewusstsein eine große Rolle bei der Arbeitgeberwahl spielt. Familienfreundlichkeit macht attraktiv! Unternehmen können daraus einen enormen Wettbewerbsvorteil ziehen. Daher wird Familienfreundlichkeit auch zu einem immer wichtigeren Instrument der Personalpolitik. Wenn Sie Ihre familienfreundliche Personalpolitik auch nach außen sichtbar machen möchten, können Sie dies mit einem entsprechenden Qualitätssiegel tun.

Hilfreich kann auch der Austausch Ihrer Erfahrungen mit anderen Unternehmen, z. B. auf einer Kommunikationsplattform sein. Ziehen Sie Nutzen aus den Erfahrungen anderer Unternehmen und arbeiten Sie praxisnah und konkret an weiteren betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege im Rahmen Ihrer familienfreundlichen Personalpolitik.

Auch die Wirtschaftsförderung in Ihrem Kreis führt im Rahmen ihres Informations- und Beratungsangebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelmäßig Informationsveranstaltungen und Austauschtreffen zum Thema durch. Außerdem erhalten Sie hier eine kostenfreie Erstberatung. Die Kontaktdaten Ihrer Wirtschaftsförderung entnehmen Sie der Checkliste „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“ Ihres Kreises.

Ideen und „Gute-Praxis“-Beispiele finden Sie auch hier:

Internetportal
www.mittelstand-und-familie.de

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
www.erfolgsfaktor-familie.de

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
www.dihk.de

Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW
www.familieundberuf.nrw.de

Zwei Beispiele:

Das Netzwerk „Familie – Arbeit – Mittelstand im Münsterland“ (FAMM) hat zusammen mit der Bertelsmann Stiftung ein **Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“** entwickelt. Damit können auch kleine und mittlere Unternehmen ihre Familienfreundlichkeit prüfen und sich zertifizieren lassen.
www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de

Auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung wurde das **„audit berufundfamilie“** entwickelt. Es ist ein Instrument zur Förderung einer familienbewussten Personalpolitik, bei dem nicht nur bestehende Maßnahmen begutachtet werden, sondern auch individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.
www.beruf-und-familie.de

5. Personalentwicklung

5.1 Eine Auszeit für die Pflege

Tritt eine akute Pflegebedürftigkeit bei einem nahen Angehörigen Ihrer Beschäftigten ein, haben diese zunächst die Möglichkeit, sich kurzfristig von der Arbeit freistellen zu lassen. Reicht eine kurzzeitige Freistellung für die Organisation der pflegerischen Betreuung seines Angehörigen nicht aus, steht dem Beschäftigten in einem Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten der gesetzliche Anspruch auf eine 6-monatige unbezahlte Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz sowie eine 24-monatige Reduzierung der Arbeitszeit auf max. 15 Wochenarbeitsstunden nach dem Familienpflegezeitgesetz zu.

Freistellungsansprüche gemäß Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Mit dem Pflegezeitgesetz wurde 2008 erstmals ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines nahen Angehörigen verankert. Das Pflegezeitgesetz sieht folgende zwei Möglichkeiten vor:

1. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung. Bei einem unerwarteten Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen kann Ihr Beschäftigter bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben. Auf Ihr Verlangen hin muss er eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie über die Notwendigkeit der pflegerischen Versorgung vorlegen. Eine entsprechende Mitteilung vom Arbeitnehmer über Verhinderung und deren voraussichtlichen Dauer hat unverzüglich zu erfolgen. Für diese Zeit müssen Sie keinen Lohn zahlen. Mit dem Pflegestärkungsgesetz hat Ihr Beschäftigter seit dem 1. Januar 2015 Anspruch auf eine Lohnersatzleistung von der Pflegekasse – dem Pflegeunterstützungsgeld. Es beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind für diesen Zeitraum je zur Hälfte von der Pflegekasse und dem Beschäftigten zu tragen.

2. Die Pflegezeit. Hat Ihr Unternehmen mehr als 15 Beschäftigte, ermöglicht das Pflegezeitgesetz Ihrem Beschäftigten die volle oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten für die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen oder für die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes oder Freistellung von bis zu 3 Monaten für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (Sterbephase). Die Pflegebedürftigkeit muss durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse (Pflegegrad) nachgewiesen werden. Über die Arbeitszeitreduzierung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Für diese Zeit zahlen Sie keinen Lohn. Ihr Beschäftigter hat zudem keinerlei Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, aber ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen zur Absicherung des Lebensunterhalts. Die Abwicklung übernimmt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

Den genauen Gesetzestext finden Sie unter:
www.bundesrecht.juris.de

Anwendungsbereich	Für alle Arbeitnehmer, auch Auszubildende, Praktikanten u. a. Kurzfristige Freistellung unabhängig von der Unternehmensgröße. Pflegezeit nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten.[1]
Freistellungsansprüche	**Kurzzeitige Arbeitsverhinderung** (gem. §2 PflegeZG) Bis zu 10 Tage ■ bei Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen[2], ■ in einer akuten Pflegesituation und ■ falls notwendig zur Sicherung einer bedarfsgerechten Pflege ■ ohne Ankündigungsfrist ■ unabhängig von der Betriebsgröße
	Pflegezeit (gem. § 3 PflegeZG) ■ vollständige oder teilweise Freistellung für bis zu 6 Monate für die häusliche Pflege oder die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes ■ vollständige oder teilweise Freistellung für bis zu 3 Monate für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (Sterbephase) ■ Ankündigungsfrist 10 Tage (schriftlich) ■ Anspruch gegenüber Arbeitgebern mit mind. 15 Beschäftigten
Entgeltfortzahlung	**Kurzzeitige Arbeitsverhinderung** 90% des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts als Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse **Pflegezeit** Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung Anspruch auf zinsloses Darlehen
Kündigungsschutz	Ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und/oder der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer.
Beendigung der Freistellung	Ist der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig, die Pflege zu Hause nicht mehr möglich oder verstirbt der Angehörige, endet die Pflegezeit automatisch vier Wochen nachdem die veränderten Umstände eingetreten sind. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.
Befristete Ersatzeinstellung	Befristete Einstellung eines anderen Arbeitnehmers für den pflegenden Beschäftigten in der Freistellung ist nach dem PflegeZG möglich (sachlicher Befristungsgrund). Bei vorzeitiger Beendigung der Pflegezeit kann die Ersatzkraft mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Das Kündigungsschutzgesetz ist hier nicht anwendbar. Die 2-wöchige Kündigungsfrist ist im befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft aufzunehmen.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf", 2. Auflage, April 2015

1 Bei der Beschäftigtenzahl (Anwendungsbereich PflegeZG) ist das Pro-Kopf-Prinzip maßgebend, d.h. alle Beschäftigten sind unabhängig von ihrem Arbeitszeitumfang 1:1 mitzuzählen. Als Arbeitgeber gilt nicht der Betrieb, sondern die juristische Person. Somit muss sich ein Arbeitgeber, der in zwei Betrieben jeweils 8 – und damit insgesamt 16 – Beschäftigte hat, mit dem Anspruch auf eine längere Pflegezeit nach dem PflegeZG auseinander setzen

2 Nahe Angehörige im Sinne des PflegeZG sind: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Schwägerinnen und Schwäger, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

5. Personalentwicklung

Beschäftigte in der Pflegezeit

Entscheiden sich Ihre Beschäftigten für eine 6-monatige Pflegezeit, ist es empfehlenswert, zwei Dinge bereits während dieser Zeit zu verfolgen, um später eine reibungslose Wiederaufnahme der Arbeit zu erleichtern:

Halten Sie Kontakt!

- E-Mail-Kontakt oder persönlichen Kontakt.
- Ggf. über einen betrieblichen Pflegelotsen.
- Laden Sie den Beschäftigten zu betrieblichen Feiern und Veranstaltungen ein.

Lassen Sie es nicht zu einem Verlust von Qualifikationen kommen!

- Informieren Sie den Beschäftigten über Fortbildungen, Weiterbildungen und Schulungen, sowie über
- Teamsitzungen und betriebliche Veranstaltungen.
- Bieten Sie dem Beschäftigten ggf. Urlaubsvertretungen an.
- Lassen Sie dem Beschäftigten die Betriebszeitung oder ein betriebsinternes Infoblatt mit den wichtigsten betrieblichen Neuigkeiten zukommen.
- Ermöglichen Sie dem Beschäftigten ggf. von zu Hause aus einen Zugang zum Intranet.

Durch diese Maßnahmen fühlen sich Ihre Beschäftigten in der Pflegezeit mit Ihrem Unternehmen weiterhin verbunden und sind auf die Rückkehr gut vorbereitet.

Beschäftigte, die Arbeit und Pflege vereinbaren

Um die Arbeit und private Pflegeaufgaben gut miteinander zu vereinbaren, kommt es vor allem auf eine gute Organisation beider Bereiche an. Ein Gespräch mit dem betroffenen Beschäftigten soll zum Ziel haben, eine individuelle und passgenaue Lösung zu finden. An dieser Stelle verweisen wir auch auf unseren Leitfaden für das Mitarbeitergespräch in Kap. 2.3. Da jede Pflegesituation anders ist, sollten Sie zunächst die individuellen Bedarfe des pflegenden Beschäftigten erfragen:

Was brauchen Sie?

- Lassen Sie sich von der privaten (Pflege-) Situation berichten und
- erfragen Sie die Bedarfe, z. B. Erreichbarkeit, 4-Tage-Woche, Freistellung, Arbeitszeitreduzierung usw.

Welche konkrete Lösungsvorschläge und Angebote haben Sie? Z. B.

- Urlaubsvertretung in der Pflegezeit
- Dienstbeginn – Dienstende
- Anzahl der Arbeitstage pro Woche
- Vertretungsregelungen
- Aufgaben für die Heimarbeit
- Aufgaben, die abgegeben bzw. getauscht werden können/müssen
- Regelungen für Notfälle
- sonstige Formen der Unterstützung

Der Beschäftigte sollte **aktiv in die Lösungsentwicklung eingebunden** werden, da jeder Beschäftigte umfangreiches Erfahrungswissen über seinen Arbeitsbereich und über die eigene Pflegesituation besitzt. Bitten Sie Ihre Beschäftigten daher weitere Lösungsvorschläge für die persönliche Situation zu formulieren, wenn die bisherigen Angebote des Unternehmens für diesen Fall nicht ausreichen sollten. Auf diesem Wege finden Sie leichter zu einer gemeinsamen und passenden Vereinbarung für eine gute Verbindung von beruflichen Pflichten und der häuslichen Pflege.
Allerdings: Die Organisation der Arbeit und Pflege ist in der Regel kein einmaliger Vorgang. Da sich die Anforderungen in beiden Bereichen schnell ändern können, ist es sinnvoll, regelmäßig zu überprüfen, ob die getroffenen Absprachen noch passend sind.
Selbstverständlich ist es auch ein Geben und Nehmen – die betrieblichen Belange und Rahmenbedingungen spielen bei der Suche nach geeigneten Lösungen eine zentrale Rolle.

5.2 Ein weiteres betriebliches Freistellungsmodell – Familienpflegezeit in Teilzeit

Mit dem Familienpflegezeitgesetz **(FPfZG)** ist 2012 ein weiteres Gesetz in Kraft getreten, auf dessen Grundlage Sie Ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege eines Angehörigen erleichtern können, wenn Ihr Unternehmen mehr als 25 Mitarbeiter beschäftigt. War das Familienpflegezeitgesetz in der Vergangenheit für Sie als Arbeitgeber nicht verpflichtend, haben Beschäftigte seit dem 1. Januar 2015 auf Grundlage des Artikel 1 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

Beschäftigte, die Angehörige pflegen, können für bis zu **zwei Jahre** ihre Arbeitszeit reduzieren . In dieser Zeit muss die wöchentliche Arbeitszeit jedoch mindestens **15 Stunden** betragen.

Die Familienpflegezeit ermöglicht auch die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen Pflegebedürftigen – zum Beispiel bei einer längeren Betreuung in einer Spezialklinik.
Pflegezeit und Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden, sind aber gemeinsam auf 24 Monate begrenzt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein nahtloser Anschluss erfolgen muss.

Auch bei Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes kann Ihr Beschäftig-

ter ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen, um den Lohnausfall abzufedern.

Sie haben zudem weiterhin die Möglichkeit, über eine individuelle Wertguthabenvereinbarung Ihren Beschäftigten zu unterstützen.

Als ergänzendes Angebot wurde ein bundesweites Servicetelefon **„Wege zur Pflege“** für Pflegende und Gepflegte eingerichtet. Das Servicetelefon beantwortet alle Fragen rund um die Pflege, es ist **montags bis donnerstags von 9 Uhr bis 18 Uhr unter 030/ 201 791 31** zu erreichen.
Informationen finden Sie zudem unter www.wege-zur-pflege.de

5.3 Betriebliche Maßnahmen rechnen sich

Wer als Unternehmen attraktive Arbeitsbedingungen für Beschäftigte bietet, **erhöht seine Chancen im Wettbewerb** um Fachkräfte. Dieses gilt natürlich auch für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Weitere mögliche Vorteile:

- Kostenersparnis durch Verminderung der Fehlzeiten von pflegenden Beschäftigten
- Kostenersparnis durch Verminderung von Einstellungsverfahren, Aus- und Weiterbildung sowie Einarbeitung
- Erhöhung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit von (pflegenden) Beschäftigten
- Erhöhung der Beschäftigtenzufriedenheit
- Verbesserung des Betriebsklimas durch Wertschätzung des Beschäftigten
- Steigerung der Unternehmensattraktivität
- Bindung von qualifiziertem Fachpersonal

Insbesondere die **Personalwiederbeschaffungskosten** können einen hohen Kostenfaktor darstellen. Sie setzen sich aus Anwerbungskosten, Aus- und Fortbildungskosten und Einarbeitungskosten zusammen. Hinzu kommen Kosten für die unbesetzte Stelle sowie die Minderleistungen während der Einarbeitungsphase.

Entscheidet sich der Beschäftigte aufgrund seiner Pflegeaufgaben für eine längere Auszeit, entstehen hierdurch **Überbrückungskosten**. Ggf. müssen zusätzliche Kräfte befristet gesucht und eingearbeitet werden. Die Arbeitsabläufe geraten nicht selten in dieser Situation ins Stocken.

Je nach Branche kann eine längere Auszeit einen deutlichen **Know-how-Verlust** mit sich bringen. Veränderte Arbeitsabläufe, Veränderungen bei Produkten oder Richtlinien erfordern ggf. eine neue Einarbeitung sowie Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen.

Infolgedessen wird es Ihnen als Personalverantwortlicher ein besonderes Anliegen sein, Ihren Beschäftigten beim Aufbau eines stabilen Pflegearrangements zu unterstützen. Eine individuelle flexible Arbeitsplatzgestaltung und unterstützende Serviceleistungen sind der richtige Weg, um längere Abwesenheiten des Beschäftigten zu verhindern.

Sind Sie an weiteren Informationen zu betriebswirtschaftlichen Effekten interessiert?

Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Steinbeis-Hochschule Berlin, Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe) hat 2011 ein Arbeitspapier zu den betrieblichen Folgekosten der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege veröffentlicht. Dieses Arbeitspapier finden Sie unter www.betrieblicher-pflegekoffer.de .

6. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ihre Beschäftigten sind die wichtigste Ressource in Ihrem Unternehmen. Diese gilt es zu schützen und zu fördern. Ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bietet Ihnen zusätzlich die Möglichkeit unerschlossene Leistungspotenziale zu mobilisieren, die beiden nutzen – sowohl Ihren Beschäftigten als auch Ihnen als Unternehmen.

6.1 Warum ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen?

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist für Unternehmen ein wesentlicher Baustein des Erfolgs. Denn durch den demografischen Wandel sind Sie als Unternehmen darauf angewiesen, dass Ihre Beschäftigten auch im höheren Alter leistungsfähig bleiben. Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement können Sie Ihre Potenziale und Ressourcen im Unternehmen optimal entwickeln. Vitale Beschäftigte sichern nachhaltig den eigenen Unternehmenserfolg.

Vorteile des BMG im Überblick:

VORTEILE FÜR **ARBEITGEBER**	■ Senkung der Abwesenheitsrate ■ Rückgang der Mitarbeiterfluktuationen ■ Steigerung der Produkt- und Dienstleistungsqualität ■ Verbesserung der betrieblichen Kommunikation und Kooperation ■ Steigerung der Arbeitszufriedenheit ■ Gutes Image des Unternehmens ■ Reduktion der direkten und indirekten Kosten
VORTEILE FÜR **BESCHÄFTIGTE**	■ Höhere Lebensqualität durch bessere Gesundheit ■ Angenehmere Arbeitsbedingungen ■ Höhere Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ■ Besseres Betriebsklima und befriedigende soziale Kontakte ■ Verbesserte Fähigkeit im Umgang mit spezifischen Problemen (z. B. Stress) ■ Möglichkeit zur Mitgestaltung des Unternehmens

6.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in meinem Unternehmen: aber wie?

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist ein **ganzheitliches** Vorgehen erforderlich, das sowohl an den **Arbeitsverhältnissen** als auch an dem **Verhalten** der Arbeitnehmer ansetzt. Das bedeutet, dass ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) betrieben werden muss, das nachhaltige Prozesse, Strukturen und Werthaltungen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Organisation, der Arbeit und des Arbeitsverhaltens entwickelt.

Ziel ist es somit einerseits die Gesamtheit der Bedingungen des Arbeitens im eigenen Unternehmen unter gesundheitlichen Aspekten zu prüfen und möglichst zu optimieren. Dies betrifft alle Facetten der Arbeitsorganisation und -gestaltung ebenso wie der Personalführung und -entwicklung und der Unternehmenskultur. Andererseits ist es notwendig, dass Beschäftigte das Verständnis von einer gesunden Lebens- und Arbeitsweise erhalten. Dies gelingt z. B. über Informationen und Schulungen sowie konkrete Gesundheitsangebote in Ihrem Betrieb.

Ansatzpunkte im betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- Unternehmenskultur & Werte
- Betriebsklima
- Führungsstil
- Mitarbeiterbeteiligung
- Betriebsklima
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatz/-umgebung
- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsmittel/-stoffe
- Handlungskompetenz
- Gesundheitsschutz
- Gesundheitsverhalten
- Laufbahngestaltung / Entwicklungsmöglichkeiten

Unterstützungsprozesse (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Vereinbarkeit von Privatleben, Pflege und Beruf, Vorsorgeuntersuchungen)

6.3 Wo bekomme ich (finanzielle) Unterstützung?

Viele Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Handwerkskammern und die Deutsche Rentenversicherung etc. bieten heute umfangreiche Programme und aktive Unterstützung beim betrieblichen Gesundheitsmanagement an. Das reicht von der Prozessberatung bis zur Evaluation.

Es besteht auch die Möglichkeit, dass Krankenkassen eine finanzielle Unterstützung für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gewähren. Sprechen Sie daher diese Einrichtungen vertrauensvoll an und bitten Sie um Unterstützung.

Leistungen des Arbeitgebers zur Förderung der Gesundheit seiner Arbeitnehmer sind darüber hinaus mit bis zu 500 € pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Weitere Informationen finden Sie unter:

http://www.bmg.bund.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/steuerliche-vorteile.html

6.4 Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst ein systematisches und strukturiertes Vorgehen. Es darf jedoch nicht das Unternehmen lahm legen und in seiner Arbeit behindern. An die jeweiligen unternehmerischen Möglichkeiten angepasst, kann daher folgendes einfaches Vorgehensmodell eine grundlegende Basis für ein betriebliches Gesundheitsmanagement schaffen:

1. Nicht alles auf einmal: Wählen Sie zu bearbeitende Arbeitsbereiche oder wichtige Themen aus!

Sicherlich gibt es viele wichtige und zu bearbeitende Themen in einem Unternehmen. Legen Sie sich trotzdem auf ein Thema fest, das Sie in Ihrem Unternehmen vorrangig bewegen möchten, wie z. B. die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. So vermeiden Sie eine Überforderung und Überbeanspruchung betriebsinterner Kräfte und Strukturen, die an der Umsetzung der geplanten Maßnahmen beteiligt sind und beeinflussen somit maßgeblich deren Erfolg.

2. Analysieren Sie Ihre Situation: Betroffene zusammenholen und Bedarfe ermitteln

Sie haben sich nun für ein Thema, in diesem Fall die Verbesserung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entschieden. Um wirksame Maßnahmen zu entwickeln, brauchen Sie ein ungefähres Bild wie die Ausgangssituation in Ihrem Unternehmen ist. Die Möglichkeiten der Analyse sind vielfältig, sollten jedoch nicht zu aufwändig sein. Niemand muss alles wissen. So sind grundsätzliche Überlegungen, welche Unterstützungsleistungen seitens des Unternehmens möglich sind, bereits ausreichend. Vielleicht können Sie auch ein Gespräch mit einem betroffenen

Beschäftigten führen, der Sie „als Experte für das Thema“ berät. Aufwändigere Methoden sind Mitarbeiterbefragungen (siehe Erhebungsbogen Kap. 2.2), die Diskussion des Themas in einer Arbeitsgruppe etc.

3. Legen Sie Prioritäten fest: Welche Maßnahmen sind bei Ihnen am einfachsten umzusetzen und am wichtigsten?

Sicherlich kommen mehrere Maßnahmen in Betracht, die z. B. im Rahmen der Verbesserung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf umgesetzt bzw. angeboten werden können. Auch hier gilt im Sinne einer erfolgreichen Umsetzung: nicht alles auf einmal! Überlegen Sie, welche Maßnahmen sich am einfachsten und schnellsten umsetzen lassen (z. B. Beschaffung von kostenlosen Informationsbroschüren) bzw. welche Sie mit der höchsten Wichtigkeit für Ihr Unternehmen bewerten (z. B. Einführung von Mitarbeitergesprächen).

4. Wählen Sie konkrete Maßnahmen aus und setzen Sie diese um!

Beginnen Sie mit einer Maßnahme, die sich schnell und einfach umsetzen lässt sowie mit einer Maßnahme, die Sie als sehr wichtig erachten. Darauf können dann weitere Maßnahmen zum Thema aufgebaut werden.

5. Prüfen Sie, ob Ihre Maßnahmen angenommen werden!

6. Gehen Sie ein weiteres Thema an und sichern Sie dabei das Erreichte!

Haben Sie Ihr ausgewähltes Thema, in diesem Fall Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, erfolgreich umgesetzt, dann wählen Sie ein weiteres Thema aus, das Sie bearbeiten möchten.

Teil 2

Arbeit und Pflege gut verbinden

Informationen für **Beschäftigte**

1. Aufbau eines tragfähigen Pflegearrangements

Während sich der Pflege- und Unterstützungsbedarf bei dementiellen Erkrankungen eher schleichend entwickelt, wird bei akuten Ereignissen, z. B. einem Schlaganfall, über Nacht plötzlich alles anders. Sie und Ihre Familie müssen sich von heute auf morgen auf eine neue Lebenssituation einstellen. In beiden Fällen stehen Sie zunächst unter einer großen emotionalen Belastung und werden viele Fragen haben.

Um zu einer realistischen Bewertung über die Möglichkeiten einer dauerhaften häuslichen Pflege und Betreuung zu gelangen und um diese vorläufig zu organisieren, ist für Sie zunächst eine kurzfristige Freistellung von der Arbeit hilfreich. Mit dem Pflegezeitgesetz haben Sie gemäß § 2 PflegeZG die Möglichkeit bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Um längerfristig Ausfallzeiten zu reduzieren oder zu vermeiden, sollten Absprachen mit dem/der Vorgesetzten getroffen werden. Hierzu gibt es weitere Hilfestellungen in Kapitel 5.

Im ersten Schritt sollten Sie zunächst Informationen über die Erkrankung, die Art und Entwicklung der Beeinträchtigung sowie über die möglichen Hilfsangebote einholen. Neben den Arzt- und Therapeutengesprächen zählen die Pflegekassen und die Zentrale Pflegeberatungen in den Kreisen zu den wichtigsten Informationsquellen. Befindet sich Ihr Angehöriger in einem Krankenhaus, kann der dortige Krankenhaussozialdienst ein erster wichtiger Ansprechpartner für Sie sein.

Gerade wenn die Pflegebedürftigkeit unvorbereitet und akut eintritt, ist ein gut strukturiertes Vorgehen hilfreich. Die **Checkliste[1] „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“** unterstützt Sie bei der Organisation der Pflege.

Sie

- führt weitere Schritte zum Aufbau eines tragfähigen Pflegearrangements auf,
- nennt die wichtigsten Ansprechpartner in Ihrer Region und
- empfiehlt ausgesuchte Broschüren zu pflegerelevanten Themen.

Sie finden die Checkliste für Ihre Region separat im Pflegekoffer.

2. Die Pflegesituation meistern

Durchschnittlich jeder 10. Beschäftigte ist in irgendeiner Form an der Pflege eines Familienangehörigen beteiligt – mit deutlich zunehmender Tendenz. Somit stehen immer häufiger Beschäftigte vor der Herausforderung, die Pflege eines Angehörigen mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu müssen. Neben der Berufstätigkeit eine häusliche Pflegesituation zu meistern, erfordert in erster Linie Organisationstalent. Wenn dies gelingt, und Sie Ihren pflegebedürftigen Angehörigen gut versorgt wissen, haben Sie den Kopf frei und können sich wieder auf die Anforderungen des Arbeitsalltages konzentrieren.

Zum Aufbau eines stabilen Pflegearrangements benötigen Sie:

- familiäre Unterstützung
- finanzielle Hilfen
- gezielte Informationen
- eine Handlungsvollmacht
- entsprechende Partner

2.1 Pflege als Familienaufgabe

Viele Familien erleben die Hilfebedürftigkeit eines Angehörigen als einen sich langsam entwickelnden und fortschreitenden Prozess. Wenn der Unterstützungsbedarf im Haushalt und die körperlichen oder geistigen Einschränkungen größer werden, sollten Sie mit allen Familienangehörigen ein Gespräch führen. Ziel ist es, die Wünsche und Vorstellungen des Pflegebedürftigen zu erfragen sowie seine gewünschte Hilfestellung. Zudem sollte die Bereitschaft zur Hilfe aller Familienangehörigen sowie die mögliche Übernahme verschiedener Aufgaben besprochen werden. Es empfiehlt sich, solche „Familienkonferenzen“ regelmäßig zu wiederholen.

Der emotionale Rückhalt und die tatkräftige Unterstützung der Familienangehörigen sind für Sie ein Schutz vor Überlastung und eine Sicherheit in unvorhersehbaren, kritischen Betreuungs- und Pflegesituationen. Gemeinsam kann die Pflege eines Angehörigen leichter gelingen. Sie ist auf Dauer stressfreier für alle Beteiligten.

2.2 Pflegeversicherung

Vor 20 Jahren wurde durch die Einführung der Pflegeversicherung eine wichtige Säule der Sozialversicherung etabliert. Mit dem ersten und zweiten Pflegestärkungsgesetz hat die Bundesregierung die Pflege nun auf ein völlig neues Fundament gestellt. Das erste Pflegestärkungsgesetz unterstützt in besonderem Maße die Pflege zuhause und damit die pflegenden Angehörigen. Das zweite Pflegestärkungsgesetz bringt einen gänzlich neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und damit einhergehend eine neue Art der Begutachtung mit sich. Mehr denn je steht nun der Einzelne mit seinen individuellen Fähigkeiten im Mittelpunkt. Körperliche sowie geistige und seelisch bedingte Pflegebedürftigkeit werden gleichrangig in der Begutachtung berücksichtigt.

Weitere Informationen dazu finden Sie unter: http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege.html

Die Leistungen der Pflegeversicherung können für eine sichere Ausgestaltung eines tragfähigen, häuslichen Pflegearrangements für Menschen jeder Altersstufe – vom Kind bis zum Erwachsenen – entscheidend sein. Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Leistungen ist eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des Sozialgesetzbuches (SGB) XI als Grundlage einer Eingruppierung in einen Pflegegrad von 1 bis 5. Maßgeblich für das Vorliegen von Pflegebedürftigkeit sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten in folgenden Bereichen: Mobilität, kognitive und kommunikative Fähigkeiten, Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen sowie die Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte. Dabei spielen Zeitorientierungswerte keine Rolle. Vielmehr berücksichtigt die neue Definition von Pflegebedürftigkeit die Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Demenz und Menschen mit geistigen oder psychischen Einschränkungen ebenso wie die Unterstützungsbedarfe von Menschen mit körperlichen Einschränkungen.

Es ist für Sie somit wichtig, möglichst frühzeitig die Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen feststellen zu lassen. Hierfür stellen Sie einen Antrag auf Pflegeleistungen bei der Pflegekasse. Dieser kann zunächst formlos („Ich beantrage Pflegeleistungen,

Tipps für die Begutachtung

- Führen Sie im Vorfeld ein Pflegetagebuch. Dies erhalten Sie bei Ihrer Pflegekasse.
- Lassen Sie den Gutachter Ihren Angehörigen in einer normalen Alltagssituation begutachten. Ihr Angehöriger muss sich nicht fein herrichten.
- Verharmlosen oder beschönigen Sie den Hilfebedarf nicht.
- Versuchen Sie klare Zeitangaben zum Umfang des Hilfebedarfs zu machen.
- Schildern Sie die Pflegesituation klar, kurz, prägnant; kommen Sie nicht ins Plaudern.
- Unter Umständen kann es für Ihren (z.B. dementen) Angehörigen unangenehm sein, über seine Defizite im Beisein eines Fremden zu sprechen. Bitten Sie den Gutachter um ein Gespräch unter vier Augen.

weil ich pflegebedürftig bin.“), auch telefonisch erfolgen. Hierauf erhalten Sie einen Antragsvordruck von Ihrer Pflegekasse. Diese beauftragt dann den regional zuständigen Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) mit der Begutachtung. Ein Arzt oder eine Pflegefachkraft des MDK prüft anschließend, ob die Voraussetzungen für Pflegebedürftigkeit gegeben sind und wenn ja, welcher Pflegegrad vorliegt. Gleichzeitig wird die Alltagskompetenz Ihres Angehörigen geprüft, um einen zusätzlichen allgemeinen Betreuungsbedarf zu ermitteln.

Damit Sie auch von der Pflegeversicherung als pflegender Angehöriger anerkannt werden, wird bei der Begutachtung auch nach Ihrem Pflegeaufwand insbesondere im Bereich Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung gefragt. Als Pflegeaufwand werden nur bestimmte Hilfeleistungen berücksichtigt und leider nicht Ihr tatsächlicher Aufwand in der Pflege und Betreuung Ihres pflegebedürftigen Angehörigen. Mit einem regelmäßigen zeitlichen Pflegeaufwand von mindestens 10 Stunden in der Woche gelten Sie auch vor der Pflegeversicherung als Pflegender Angehöriger und haben damit z. B. Anspruch auf ein Unfallversicherung, Beiträge zur Rentenversicherung und Leistungen der Verhinderungspflege.

Pflegebedürftigkeitsrichtlinien und Informationen zu den Graden der Pflegebedürftigkeit sind verfügbar beim MDS – Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen unter: www.mds-ev.de

Mit Ihrem Erstantrag auf Pflegeleistungen haben Sie zudem einen Anspruch auf ein umfassendes Beratungsgespräch durch Ihre Pflegekasse, auf Wunsch auch zu Hause.

Für die privaten Krankenversicherer nehmen Ärzte oder Pflegekräfte der MEDICPROOF, Gesellschaft für medizinische Gutachten (www.medicproof.de), die Begutachtung vor.

Die Begutachtung Ihres Angehörigen findet in der Regel in seinem privaten Umfeld statt, so kann auch beurteilt werden, ob bauliche Veränderungen – z. B. im Bad – zur Erleichterung der Pflege notwendig sind. Bereiten Sie sich gut auf die Begutachtung vor, beispielsweise mit einem Pflegetagebuch oder mit Unterstützung der Pflegeberatung oder Ihrem Pflegedienst, damit der Gutachter alle entscheidenden Informationen erhält.
Bei einem akuten Eintritt der Pflegebedürftigkeit und ggf. einem damit verbundenen Krankenhausaufenthalt ist es sinnvoll, bereits durch den dortigen Krankenhaussozialdienst einen Eilantrag auf Leistungen der Pflegeversicherung zu stellen.

Besonderheiten bei der Einstufung eines Kindes in einen Pflegegrad

Die dauerhafte Pflegebedürftigkeit eines Kindes ist z. B. durch eine körperliche und/oder geistige Behinderung gegeben. Auch hier sind Ihre Ansprechpartner Ihre Pflegekasse oder die Zentrale Pflegeberatung Ihres Kreises.

Bei der Einstufung eines Kindes in einen Pflegegrad kann natürlich nicht isoliert von dem Hilfebedarf in der Pflege und in der hauswirtschaftlichen Versorgung ausgegangen werden. Vielmehr werden pflegebedürftige Kinder mit einem gesunden Kind im gleichen Alter verglichen.

Bei Säuglingen und Kleinkindern ist nur der Hilfebedarf zu berücksichtigen, der über den normalen, altersbedingten Pflege- und Betreuungsaufwand hinausgeht. Somit kann nur in Ausnahmen bereits im ersten Lebensjahr eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB XI vorliegen.
Bei älteren Kindern ist lediglich der zusätzliche Hilfebedarf zu berücksichtigen, der sich in den Bereichen Körperpflege, Ernährung oder Mobilität ergibt. Dieser Hilfebedarf kann durch die Langzeitfolgen einer angeborenen Behinderung oder Erkrankung bedingt sein. Mit der Eingruppierung in einen Pflegegrad erhalten Sie für Ihr pflegebedürftiges Kind, das Sie zu Hause pflegen, dieselben Leistungen der Pflegeversicherung, wie sie ein pflegebedürftiger Erwachsener erhält.

Leistungen der Pflegeversicherung im Überblick

	Pflegegrad 1	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5
Pflegegeld (ambulant) (§37 SGB XI)	nein	316 €	545 €	728 €	901 €
Pflegesachleistung (ambulant) (§ 36, SGB XI)	nein	689 €	1298 €	1612 €	1995 €
Kombinationsleistungen (§ 38 SGB XI)	nein	Wird die Pflegesachleistung nicht ausgeschöpft, besteht der Anspruch auf ein anteiliges Pflegegeld. Dieses wird um den in Anspruch genommenen prozentualen Anteil der Sachleistung gemindert.			
Tagespflege (§ 41 SGB XI)	nein	689 €	1298 €	1612 €	1995 €
Verhinderungspflege (§ 39 SGBXI)	nein	Bis zu **1612 €** je Kalenderjahr für höchstens 42 Tage (Ausnahme: stundenweise Inanspruchnahme); der Betrag kann um 806 € auf bis zu **2.418 €** erhöht werden, wird dann aber auf die Leistungsanspruch der Kurzzeitpflege angerechnet. Anspruch erst ab sechs Monaten häuslicher Pflege durch eine Betreuungsoder Pflegeperson.			
Kurzzeitpflege (§ 42 SGB XI)	nein	Bis zu **1612 €** je Kalenderjahr (für max. 28 Tage). Der Betrag kann auf bis zu **3.224 €** erhöht werden, wird dann aber auf den Leistungsanspruch der Verhinderungspflege angerechnet.			
Entlastungsbetrag (ambulant) (§ 45a SGB XI)	125 € (in Pflegegrad 1 auch für Grundpflege einsetzbar)				
Leistungsbetrag (vollstationär) (§ 43 SGB XI)	125 €	770 €	1262 €	1775 €	€ 2005 €
Pflegehilfsmittel und wohnumfeldverbessernde Maßnahmen (§ 40 Abs. 1 – 5 SGB XI)	Technische Hilfsmittel: vorrangig leihweise Verbrauchsmittel: 40 € pro Monat Wohnumfeldverbesserung: bis zu 4000 €				
Soziale Sicherung der Pflegeperson (§ 44 SGB XI)	nein	Beiträge zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und gesetzl. Unfallversicherung werden geleistet, wenn die Pflegeperson: ▪ mind. 10 Stunden wöchentlich, an mind. 2 Tagen pro Woche pflegt ▪ nicht mehr als 30 Std. / wöchentl. erwerbstätig ist ▪ noch keine Altersrente bezieht			
Pflegeberatung (§§ 7a und 7b) **Beratung in der Häuslichkeit** (§ 37 Abs. 3)	ja				
Leistungen in amb. Wohngruppen (§ 38a)	214 € pro Monat				
Zusätzl. Betreuung und Aktivierung in stationären Einrichtungen (§ 43b)	ja				
Pflegekurse (§ 45)	ja				

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, „Die Pflegestärkungsgesetze", 4. Auflage, April 2017

In der Tabelle (S. 44) sehen Sie die Leistungen der Pflegeversicherung im Überblick. Den genauen Gesetzestext finden Sie beim Justizministerium unter:
www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/
Zudem zahlt die Pflegekasse für die pflegenden Angehörigen Rentenversicherungsbeiträge und Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sowie während der Pflegezeit (gem. PflegeZG) Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Detaillierte Informationen zu den Leistungsverbesserungen der Pflegestärkungsgesetze finden Sie in der Broschüre „Ratgeber zur Pflege" vom Bundesministerium für Gesundheit in Ihrem Pflegekoffer.

2.3 Freistellungsansprüche gemäß Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Mit dem Pflegezeitgesetz wurde 2008 erstmals ein Rechtsanspruch auf eine Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines nahen Angehörigen verankert. Das Pflegezeitgesetz sieht folgende zwei Möglichkeiten vor:

1. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung. Bei einem unerwarteten Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen dürfen Sie bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben. Auf Verlangen müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie über die Notwendigkeit der pflegerischen Versorgung vorlegen. Eine entsprechende Mitteilung an Ihren Arbeitgeber über Verhinderung und der voraussichtlichen Dauer hat unverzüglich zu erfolgen. Durch das Pflegestärkungsgesetz besteht seit dem 1. Januar 2015 Anspruch auf eine Lohnersatzleistung von der Pflegekasse – dem Pflegeunterstützungsgeld. Es beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Die Beiträge zur Sozialversicherung sind für diesen Zeitraum je zur Hälfte von der Pflegekasse und von Ihnen zu tragen.

2. Die Pflegezeit. Sie ermöglicht Ihnen eine volle oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten für die häusliche Pflege Ihres Angehörigen oder für die außerhäusliche Betreuung Ihres pflegebedürftigen minderjährigen Kindes oder Freistellung von bis zu 3 Monaten für die Begleitung Ihres Angehörigen in der letzten Lebensphase (Sterbephase). Die Pflegebedürftigkeit müssen Sie durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse (Pflegegrad) nachweisen. Über die Arbeitszeitreduzierung müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung treffen. Sie haben in der Pflegezeit keinerlei Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, können aber ein zinsloses Darlehen zur Absicherung des Lebensunterhalts nutzen. Die Abwicklung dieses Darlehens übernimmt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Während der Pflegezeit übernimmt die Pflegekasse Ihres pflegebedürftigen Angehörigen die Zahlung Ihrer Sozialversicherungsbeiträge.

Freistellungsansprüche im Überblick

Anwendungsbereich	Für alle Arbeitnehmer, auch Auszubildende, Praktikanten u. a. Kurzfristige Freistellung unabhängig von der Unternehmensgröße. Pflegezeit nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten[1]
Freistellungsansprüche	**Kurzzeitige Arbeitsverhinderung** (gem. §2 PflegeZG) Bis zu 10 Tage ■ bei Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen[2] ■ in einer akuten Pflegesituation und ■ falls notwendig zur Sicherung einer bedarfsgerechten Pflege ■ unabhängig von einem Pflegegrad ■ ohne Ankündigungsfrist ■ unabhängig von der Betriebsgröße ■ unverzügliche Mitteilung an Arbeitgeber **Pflegezeit** (gem. § 3 PflegeZG) ■ vollständige oder teilweise Freistellung für maximal bis zu 6 Monate für die häusliche Pflege oder die außerhäusliche Betreuung eine Pflegebedürftigen minderjährigen Kindes ■ vollständige oder teilweise Freistellung für maximal bis zu 3 Monate für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzte Lebensphase (Sterbephase) ■ der Pflegebedürftige muss in eine Pflegegrad eingruppiert sein. ■ der Arbeitgeber muss regelmäßig mehr als 15 Beschäftigte haben. ■ über die Arbeitszeitreduzierung/Freistellung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. ■ Ankündigungsfrist 10 Tage (schriftlich)
Entgeltfortzahlung	**Kurzzeitige Arbeitsverhinderung** 90% des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts als Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse **Pflegezeit** Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung Anspruch auf zinsloses Darlehen
Kündigungsschutz	Ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz.
Beendigung der Freistellung	Ist der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig, die Pflege zu Hause nicht mehr möglich oder verstirbt der Angehörige, endet die Pflegezeit automatisch vier Wochen nachdem die veränderten Umstände eingetreten sind.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf", 2. Auflage, April 2015

1 Bei der Beschäftigtenzahl (Anwendungsbereich PflegeZG) ist das Pro-Kopf-Prinzip maßgebend, d.h. alle Beschäftigten sind unabhängig von ihrem Arbeitszeitumfang 1:1 mitzuzählen. Als Arbeitgeber gilt nicht der Betrieb, sondern die juristische Person. Somit muss sich ein Arbeitgeber, der in zwei Betrieben jeweils 8 – und damit insgesamt 16 – Beschäftigte hat, mit dem Anspruch auf eine längere Pflegezeit nach dem PflegeZG auseinandersetzen.

2 Nahe Angehörige im Sinne des PflegeZG sind: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Schwägerinnen und Schwäger, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

2.4 Freistellung in Teilzeit gemäß Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Das Familienpflegezeitgesetz wird Sie ebenfalls dabei unterstützen, Arbeit und Pflege miteinander zu vereinbaren. Seit dem 1. Januar 2015 haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf die Familienpflegezeit bei einem Arbeitgeber mit in der Regel 25 oder mehr Beschäftigten.

Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht es Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen, für **2 Jahre** ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die Definitionen „nahe Angehörige" und „pflegebedürftig" des Pflegezeitgesetzes gelten hier entsprechend für das Familienpflegezeitgesetz (vgl. Kap. 2.3). In dieser Zeit muss Ihre wöchentliche Arbeitszeit jedoch mindestens 15 Stunden betragen.
Es besteht zudem weiterhin die Möglichkeit, Ihr Entgelt über eine Wertguthabenvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber aufzustocken.
Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf die Möglichkeiten zur bezahlten und unbezahlten Freistellung in Ihrem Unternehmen an! Wählen Sie eine Freistellung nach dem PflegeZG und dem FPfZG beträgt die Gesamtdauer jedoch höchstens 24 Monate. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße müssen Sie dabei beachten.

Weitere Informationen zum Familienpflegezeitgesetz finden Sie beim Bundesministerium für Familie.
Als ergänzendes Angebot wurde ein bundesweites Servicetelefon „Wege zur Pflege" für Pflegende und Gepflegte eingerichtet. Das Servicetelefon beantwortet alle Fragen rund um die Pflege, es ist **montags bis donnerstags von 9 Uhr bis 18 Uhr unter 030/ 201 791 31** zu erreichen.

Informationen finden Sie zudem unter
www.wege-zur-pflege.de

2.5 Finanzielle Unterstützungsmöglichkeit für die Auszeit durch ein zinsloses Darlehen

Haben Sie sich für eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) entschieden, können Sie seit 1. Januar 2015 ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen, um den Lohnausfall abzufedern. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt.

Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Gehaltsdifferenz als monatliches Darlehen ausgezahlt. Sie sind nicht verpflichtet, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen, sofern das Darlehen nicht vorrangig vor bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch genommen werden muss. Der monatliche Darlehensbetrag ist flexibel; allerdings gibt es aus verwaltungspraktischen Gründen eine Untergrenze von 50 Euro. Das BAFzA kann im Einzelfall bei Vorliegen einer besonderen Härte auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden und so die Fälligkeit hinausschieben. Als besondere Härte

gelten im Besonderen der Bezug von Sozialhilfeleistungen oder Arbeitslosengeld oder wenn Sie aufgrund unverschuldeter finanzieller Belastungen in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten kämen.

Detaillierte Informationen zu den verschiedenen Freistellungsmöglichkeiten und deren Lohnersatzleistungen finden Sie in der Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ in Ihrem Pflegekoffer sowie im Internet unter
https://www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit.html

2.6 Schwerbehinderung

Eine Erkrankung kann bei einem bestimmten Schweregrad als Schwerbehinderung gemäß Sozialgesetzbuch (SGB) IX anerkannt werden. Voraussetzung ist, dass diese Erkrankung zu einer dauerhaften Funktionsbeeinträchtigung in allen Lebensbereichen geführt hat und dieser Zustand für mindestens sechs Monate besteht.
Mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent ist ein Pflegebedürftiger gleichzeitig ein Schwerbehinderter. Erfolgt diese Anerkennung, so hat dieser Anspruch auf einen Schwerbehindertenausweis mit den entsprechenden Rechten und dem Nachteilsausgleich. In der Regel sind ein oder mehrere „Merkzeichen“ im Schwerbehindertenausweis vermerkt, die über die Art und Höhe der Vergünstigungen entscheiden. Hierzu zählen steuerliche Vorteile, Kündigungsschutz im Mietrecht, ein höherer Freibetrag bei der Wohngeldberechnung u. a.. Informationen finden Sie in verschiedenen Publikationen beim Landschaftsverband Rheinland.
www.lvr.de

Der dauerhaften Pflegebedürftigkeit bei Kindern liegt häufig eine körperliche und/oder geistige Behinderung zugrunde. Für Menschen mit Behinderungen sind neben den zentralen Beratungsstellen (siehe Checklisten „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“) insbesondere Familienunterstützende Dienste (FuD) und ihre Beratungsstellen die richtigen Ansprechpartner.
Beratungsangebote in Ihrer Nähe finden Sie im Informationsportal Leben mit Behinderungen NRW.
www.lebenmitbehinderungen.nrw.de

2.7 Vollmachten und Verfügungen

Es ist ein weit verbreiteter Irrglaube, dass Kinder oder Ehepartner als Angehörige eines Pflegebedürftigen ohne weiteres stellvertretend für diesen einspringen und in seinem Sinne entscheiden und handeln können. Sie dürfen im Regelfall nicht einmal einen Antrag auf einen Pflegegrad für Ihren pflegebedürftigen Angehörigen bei der Pflegekasse stellen. Dies ist nur möglich, wenn Ihr Angehöriger Ihnen zuvor eine eindeutige schriftliche Willenserklärung ausgestellt hat.

Rechtzeitige Vorsorge ist somit wichtig für Ihre Handlungsfähigkeit. Folgende drei Verfügungen sind sinnvoll:

- **Patientenverfügung**
  Eine Patientenverfügung legt **Behandlungsanweisungen** in Krankheitssituationen für Ärzte und Pflegepersonal fest. Sie ist für Situationen vorgesehen, in denen der Betroffene seinen Willen nicht mehr bilden oder nicht mehr verständlich äußern kann. Eine Patientenverfügung Ihres pflegebedürftigen Angehörigen erleichtert Ihnen eine ggf. auftretende schwierige Entscheidung in der Behandlung.

- **Betreuungsverfügung**
  Eine Betreuungsverfügung ist eine vorab verfasste **schriftliche vorsorgende Verfügung** für den Betreuungsfall. Es wird u. a. von der im Bedarfsfall zu betreuenden Person selbst vorab ein gesetzlicher Betreuer benannt. Dieser Betreuer steht anders als der Bevollmächtigte – unter der Kontrolle des Betreuungsgerichts.

- **Vorsorgevollmacht**
  Die Vorsorgevollmacht sollte die Vertretungsbereiche im Einzelnen aufführen, z. B. Gesundheitssorge, Aufenthaltsbestimmung, Vermögenssorge. Für Bankgeschäfte ist eine **ausdrückliche Bankvollmacht** erforderlich, die im Geldinstitut vor dem Bankangestellten auf banküblichen Formularen unterschrieben werden muss. Über Einzelheiten einer Vollmacht beraten Rechtsanwälte und Notare sowie Betreuungsbehörden und -vereine. Ansprechpartner und Kontaktadressen finden Sie auf unserer Checkliste „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“ im Pflegekoffer. Auch die Broschüre des Justizministeriums des Landes NRW „Was Sie über die Vorsorgevollmacht und das Betreuungsrecht wissen sollten“ gibt ausführliche **Informationen** und enthält ein entsprechendes **Muster** (Anlage) oder informieren Sie sich im Netz unter **www.betreuung.nrw.de**

2.8 Fortbildung Pflege

Pflege will gelernt sein. Zur Entwicklung der notwendigen Pflegekompetenz bieten die Pflegekassen **kostenlose Pflegekurse** und **individuelle häusliche Schulungen** an, in denen Sie geschult werden. Sie bieten praktische Anleitung und Informationen, aber auch Beratung und Unterstützung zu verschiedenen Themen, z. B. geeignete Hilfsmittel, Prävention von Zweiterkrankungen (z. B. Wundliegen) und Gesundheit des Pflegenden.

Pflegekurse werden zum Teil in Zusammenarbeit mit Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, mit Volkshochschulen, Familienbildungsstätten und Krankenhäusern angeboten. Adressen und Termine der Pflegekurse können Sie bei der Pflegekasse erfragen. Zudem führt jeder Pflegedienst für Sie eine Anleitung zur Pflege im häuslichen Umfeld durch.

2.9 Gesundheit und Selbstfürsorge

Meist wird der Wunsch, einen Angehörigen zu pflegen, mit einer hohen Motivation verfolgt. Zunehmend wird das Familienleben nach den Bedürfnissen und dem Tagesrhythmus des Pflegebedürftigen ausgerichtet. Wenn der Pflegealltag dann immer schwerer wird, die emotionale Unterstützung in der Familie fehlt, Stress im Job oder andere Anforderungen hinzukommen bzw. die eigenen Kräfte nachlassen, können die Belastungen leicht zur Überlastung werden. Selbstfürsorge ist daher bei einer dauerhaften Pflegeaufgabe unverzichtbar..

Servicetelefon
der Landesstelle Pflegende Angehörige:
0800/2204400
„Online"-Hilfe
www.pflegen-und-leben.de

Soforthilfe
Christliche Telefonseelsorge
0800 1110111 (ev.) | 0800 1110222 (kath.)

Den Weg zu einem geeigneten **Gesprächskreis für pflegende Angehörige** in der Nähe Ihres Wohnorts finden Sie in der Checkliste „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement" unter Punkt 9.

Holen Sie sich:

- **Emotionale Unterstützung** in der Familie, durch Freunde sowie in Selbsthilfegruppen. Kontaktadressen finden Sie in der Checkliste unter Punkt 9.
- **Regelmäßige Freiräume** für Hobbies und Freundschaften durch Einbeziehung der Geschwister sowie Freunde und Nachbarn in die Betreuung.
- **Urlaub von der Pflege** mit Hilfe von Kurzzeitpflege und Verhinderungspflege.

Suchen Sie:

- **Entspannung** z. B. durch Muskelentspannung, Autogenes Training, Qigong und Yoga bei Volkshochschulen, Familienbildungsstätten, Sportvereinen usw.
- **Auswege aus stressigen Situation** durch Seminare bzw. Schulungen zum Zeit-/Stressmanagement.

Achten Sie auf:

- **Gesundheit**
  - Beanspruchung von Leistungsressourcen und körperlichen Reserven, insbesondere Stress- und Überlastungssymptome
  - Vorsorgeuntersuchungen
- **Belastungen** Reduktion durch Unterstützung durch die Familie/Geschwister und pflege- und haushaltsunterstützende Dienstleistungen

3. Unterstützende Dienstleistungen

Um eine langfristige Perspektive für eine Berufstätigkeit mit gleichzeitigen Pflegeaufgaben zu entwickeln, wird die Inanspruchnahme unterstützender Dienstleistungen mit der Zeit meist immer wichtiger. Im Folgenden haben wir Dienstleistungen aus dem Bereich Pflege und Betreuung sowie Dienstleistungen rund um den Haushalt für Sie aufgeführt.

3.1 Ambulante Pflegedienste

Für Sie als berufstätige Angehörige ist es ggf. empfehlenswert, **einen Pflegedienst** mit der morgendlichen Körperpflege Ihres Angehörigen zu **beauftragen.**

Ambulante Pflege wird von privaten Pflegediensten und den Pflegediensten der Wohlfahrtsverbände angeboten. Sie bieten häufig neben Pflegeleistungen auch andere Leistungen an, z. B. Mahlzeitendienst, Betreuungsdienst, Hausnotrufdienst. Seit dem 1. Januar 2013 bekommen ambulante Pflegedienste neben der Grundpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung auch gezielte Betreuungsleistungen (z.B. Spazierengehen oder Vorlesen) über die Sachleistungen von der Pflegekasse bezahlt. Zudem haben nun Ihr Angehöriger und Sie eine größere Wahlmöglichkeit bei der Gestaltung und Zusammenstellung des von Ihnen gewünschten Leistungsangebots. Ein guter Pflegedienst kommt für ein **erstes, kostenfreies Beratungsgespräch** in die Wohnung Ihres pflegebedürftigen Angehörigen.

Pflegezeiten können mit Rücksicht auf Ihren Dienstbeginn oder auf die Zeiten des Fahrdienstes zur Tagespflegeeinrichtung vereinbart werden. Ein guter Pflegedienst gewährleistet Ihnen eine verlässliche Pflege zu den abgesprochenen Zeiten.

Die Kosten der ambulanten Pflege sind als Sachleistung gemäß den beschriebenen Pflegegraden und einem zusätzlichen allgemeinen Betreuungsbedarf gestaffelt. Sie werden direkt mit der Pflegekasse abgerechnet.

Neben der pflegerischen Versorgung im Rahmen der Pflegeversicherung stehen Ihnen zahlreiche Dienstleistungen im Umfeld der Pflege zur Verfügung.

3.2 Essen auf Rädern

Beim Mahlzeitendienst kann ein Mittagessen für Ihren pflegebedürftigen Angehörigen bestellt werden. Das warme Essen wird täglich ins Haus gebracht. Die Kosten liegen zwischen 5 und 6 € pro Menü inkl. Anlieferung.

3.3 Hausnotruf

Während Ihrer Abwesenheit aufgrund Ihrer beruflichen Verpflichtungen können Hausnotrufsysteme Ihnen und Ihrem Angehörigen **Sicherheit** bieten. Wenn Ihr Angehöriger beispielsweise nach einem Sturz nicht mehr allein aufstehen kann, ist auf diese Weise schnelle Hilfe möglich. Ihr Angehöriger trägt den Hausnotruf am Körper (Handgelenk oder um den Hals) und löst ihn bei Hilfebedarf aus. Damit sendet er einen Notruf an den jeweiligen Anbieter des Notrufsystems, der notwendige Schritte zur Hilfe einleitet.

Bei anerkannter Pflegebedürftigkeit werden in der Regel die einmalige Anschluss- und die monatliche Grundgebühr von der Pflegekasse übernommen.

3.4 Haushaltnahe Dienstleistungen

Die Versorgung eines Haushalts ist eine zeit- und arbeitsintensive Tätigkeit, die einen hohen Kräfteeinsatz von Ihnen fordert. Gerade als Berufstätige benötigen Sie u. U. **Hilfe durch externe Personen,** um den eigenen Haushalt oder den des Pflegebedürftigen neben Ihrer Pflegetätigkeit zu bewältigen. Diese kann sowohl durch Verwandte, Freunde, die Anstellung einer Haushaltshilfe, durch Dienstleister oder Dienstleistungsagenturen zur Verfügung gestellt werden.

Im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistungen werden **Minijobs** in Privathaushalten vom Gesetzgeber besonders gefördert. Die Anmeldung einer Hilfe als Minijob ist einfach und erfolgt über das sog. Haushaltsscheckverfahren bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Ausführliche Informationen erhalten Sie unter **www.minijob-zentrale.de,** im Service-Center der Minijob-Zentrale unter der Tel.: 01801 200504 oder bei Ihrer Agentur für Arbeit. Beachten Sie auch unseren Ratgeber **„Minijobs in Privathaushalten“** in unserem Pflegekoffer.

Wollen Sie externe Dienstleister nutzen, so reicht die Palette an Dienstleistungen von Wäschepflege über Wohnungs- und Fensterreinigung und Gartenpflege bis zur Haustierbetreuung. Auch Aufgaben wie das Einkaufen können durch externe Unterstützung erledigt werden. Die Nutzung solcher Unterstützungsleistungen kann für Sie einen **entlastenden und erholsamen Effekt** haben.

Suchen Sie einen Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen?

Hier finden Sie ihn:

- **Datenbank „Haushaltsnahe Dienstleistungen“** der Verbraucherzentrale NRW
  www.vz-nrw.de/az/link275512A.html

3.5 Tagespflege

Ihre Verpflichtungen im Beruf können dazu führen, dass ein wachsender Bedarf an Aufsicht und Betreuung zu Hause rund um die Uhr nicht mehr leistbar ist. Dann ist eine Tagespflege die passende Lösung für Sie und Ihren pflegebedürftigen Angehörigen. Die Tagespflege stellt eine sehr sinnvolle, häufig auch **notwendige Ergänzung zur häuslichen Pflege** dar. So wissen Sie Ihren pflegebedürftigen Angehörigen tagsüber sicher und gut versorgt.

Tagespflegeeinrichtungen für Pflegebedürftige sind vergleichbar mit Kindertagesstätten für Kinder. In Tagespflegeeinrichtungen werden pflegebedürftige Menschen betreut und versorgt. Sie verbringen den Tag in der Gemeinschaft und nehmen in geselliger Runde die Mahlzeiten ein. Sie werden in Aktivitäten eingebunden, erhalten notwendige pflegerische Hilfestellungen und haben Beschäftigung.

Tagespflegeeinrichtungen verfügen häufig über einen **Fahrdienst,** der den pflegebedürftigen Angehörigen morgens abholt und am späten Nachmittag wieder nach Hause bringt.

Auch Nachtpflegeangebote können bei einem veränderten Tag-Nacht-Rhythmus infrage kommen oder wenn berufliche Pflichten (Dienstreisen) es notwendig machen. Die täglichen **Kosten für die Tagespflege** können zwischen 70 und 90 € betragen. Enthalten sind der Tagessatz, Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegung. Leistungen für die Tagespflege werden ab Pflegegrad 2 gewährt.

Zu Fragen der Möglichkeiten und der Finanzierung der Tages- oder Nachtpflege berät Ihre Pflegekasse oder die Zentralen Pflegeberatungen in Ihrem Kreis.

Finanzierungsbeispiel 1

Eine **80 jährige Frau** mit Pflegegrad 2 wird an 2 Tagen die Woche (9 Tage/Monat) vom Fahrdienst zur Tagespflege (7.30 – 17.30 Uhr) und zurück gefahren.

Die Frau kann folgende monatliche Leistungen von ihrer Pflegekasse erhalten:

Tagespflege	689 €
Pflegegeld	316 €
Zusätzliche Betreuungs- u. Entlastungsleistungen	125 €

Die monatlichen Kosten für die Tagespflege könnten z. B. betragen:

Unterkunft und Verpflegung	17,00 € x 9	=	153 €	davon 125 € von der Pflegekasse und Eigenleistung
Fahrtkosten	10,00 € x 9	=	90 €	
Tagessatz für Tagespflege	48,00 € x 9	=	432 €	Finanzierung über Pflegekasse

Die zusätzlichen Betreuungs- und Entlastungsleistungen von 125 € können für die Abrechnung eines Teils der Unterkunft und Verpflegung eingesetzt werden. Das Pflegegeld steht in voller Höhe von 316 € zur Verfügung. In diesem Beispiel bietet sich an, bei Bedarf die Tagespflege mit weiteren Tagen in Anspruch zu nehmen und so die Leistungen der Pflegekasse auszuschöpfen.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, „Die Pflegestärkungsgesetze. Alle Leistungen im Überblick", 4. Auflage, April 2017

Finanzierungsbeispiel 2

Ein **75 jähriger Mann** mit einem Schlaganfall und einer Demenz, Pflegegrad 4 und zusätzlichen Betreuungsleistungen. Er besucht an 5 Tagen die Woche (20 Tage/Monat) von 7.30 – 17.30 Uhr eine Tagespflegeeinrichtung. Ein Fahrdienst fährt ihn zwischen Wohnung und Einrichtung.

Der Mann kann folgende monatliche Leistungen von seiner Pflegekasse erhalten:

Tagespflege	1.612 €
Pflegegeld	728 €
Zusätzl. Betreuungs- u. Entlastungsleistungen	125 €

Die monatlichen Kosten für die Tagespflege könnten z. B. betragen:

Unterkunft und Verpflegung	17,00 € x 20	= 340 €	davon 125 € von der Pflegekasse und Eigenleistung
Fahrtkosten	10,00 € x 20	= 200 €	
Tagessatz für Tagespflege	52,00 € x 20	= 1.040 €	Finanzierung über Pflegekasse

Die Leistung der Pflegeversicherung für die Tagespflege wird noch nicht ganz ausgeschöpft. Ferner stehen 125 € für Betreuungs- und Entlastungsleistungen zur Verfügung. Hiervon kann ein Teil der Kosten für Unterkunft und Verpflegung gezahlt werden. Weiterhin besteht unter Umständen ein voller Anspruch auf das Pflegegeld in Höhe von 728 €. Dies könnte z. B. zur Finanzierung der restlichen Eigenleistung genutzt werden.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, „Die Pflegestärkungsgesetze. Alle Leistungen im Überblick", 4. Auflage, April 2017

3.6 Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege

Sind Sie durch Urlaub, Krankheit oder durch eine Dienstreise vorübergehend an der Pflege gehindert, so übernimmt die Pflegeversicherung die Kosten einer **Ersatzpflegeperson,** z. B. Nachbarn oder Freunde. **Verhinderungspflege** wird erst gewährt, wenn Sie Ihren Angehörigen bereits mindestens 6 Monate gepflegt haben. Sie kann dann von Ihnen für max. 6 Wochen je Kalenderjahr oder als stundenweise Verhinderungspflege in Anspruch genommen werden. Für diese Verhinderungspflege stellt die Pflegekasse ab Pflegegrad 2 1.612 € zur Verfügung. Seit 1. Januar 2015 können Sie

bis zu 50 % des unverbrauchten Leistungsbetrags für Kurzzeitpflege für Verhinderungspflege nutzen. Die Verhinderungspflege kann sich dann um max. 806 € auf 2.418 € erhöhen. Wenn allerdings Angehörige, z. B. Geschwister, diese Ersatzpflege übernehmen, zahlt die Kasse nur die Aufwendungen auf den 1,5-fachen Betrag des Pflegegeldes.

Kann Ihr Angehöriger in dieser Zeit nicht durch eine Ersatzpflegekraft betreut werden, so gibt es die Möglichkeit der Kurzzeitpflege in einer Altenpflegeeinrichtung als vollstationäre Pflege. Kurzzeitpflege kann auch häufig im Anschluss eines Krankenhausaufenthaltes angebracht sein. Kosten der Kurzzeitpflege werden von der Pflegekasse ab Pflegegrad 2 bis zu 1.612 €/Jahr getragen. Der Betrag kann auf bis zu 3.224 € erhöht werden, wird dann aber auf den Leistungsanspruch der Verhinderungspflege angerechnet.

Auch für Ihr **pflegebedürftiges Kind** können Sie Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege in Anspruch nehmen. Die Besonderheit: Kurzzeitpflege für pflegebedürftige Kinder kann in allen **geeigneten Einrichtungen** der Hilfe für behinderte Menschen oder anderen Einrichtungen erfolgen. Es muss sich also nicht um eine Kurzzeitpflegeeinrichtung handeln, die von der Pflegekasse zugelassen wurde und in der sich in der Regel ausschließlich ältere pflegebedürftige Menschen befinden. Die Altersgrenze der Kinder wurde bereits 2013 von 18 auf 25 Jahre angehoben. Eine für die Kurzzeitpflege eines Kindes geeignete Einrichtung muss in der Lage sein, die Pflege aufgrund ihrer personellen und räumlichen Ausstattung sicherzustellen. Im Einzelfall wird die Pflegekasse die Eignung der Einrichtung prüfen, die Sie sich für Ihr pflegebedürftiges Kind ausgesucht haben.

3.7 Zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen

Seit dem 1. Januar 2017 haben Pflegebedürftige aller Pflegegrade, die ambulant versorgt werden, einen Anspruch auf Betreuungs- und Entlastungsleistungen in Höhe von 125 € pro Monat. Hiervon können Sie Betreuungsangebote, aber auch hauswirtschaftliche oder sonstige Hilfe finanzieren, z. B. Einkaufs- und Botengänge, Fahr- und Begleitdienste. Das Geld ist in erster Linie zur Entlastung der pflegenden Angehörigen einzusetzen.

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, die nicht voll ausgeschöpften ambulanten Pflegesachleistungen ebenfalls für Betreuungs- und Entlastungsangebote zu verwenden. Dies kann max. 40 % des Betrages der jeweiligen Pflegesachleistungen umfassen, sofern die pflegerische Versorgung trotzdem sichergestellt ist. Dieser Betrag kann nur mit Institutionen abgerechnet werden, die eine Anerkennung von niedrigschwelligen Hilfe- und Betreuungsangeboten durch die Bezirksregierung Düsseldorf erhalten haben.

Eine Liste verschiedener anerkannter Anbieter von Einzelbetreuungen, Tagesbetreuungen in Kleingruppen oder Haushaltsdienstleistungen erhalten Sie bei der zentralen Pflegeberatungsstelle Ihres Kreises (siehe Checkliste).

Lassen Sie sich beraten! Finden Sie gemeinsam mit einer Pflegeberaterin eine für Ihre Situation optimale Entlastung durch umfangreiche Nutzung der neuen Leistungsangebote der Pflegekasse.

4. Soziale Absicherung für pflegende Angehörige

4.1 Unfallversicherung

Als pflegende Angehörige sind Sie automatisch bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gesetzlich unfallversichert, wenn bei Ihrem Angehörigen ein Pflegegrad anerkannt wurde. Damit sind alle Tätigkeiten und Wege, die Sie im Zusammenhang mit der Pflege Ihres Angehörigen erledigen müssen, versichert. Nähere Informationen erhalten Sie direkt bei der Unfallkasse NRW:
www.unfallkasse-nrw.de
Tel: 0251-21020

4.2 Rentenversicherung

Durch die Pflege eines Angehörigen können rentenerhöhende Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen. Voraussetzung ist:

- Sie dürfen die Pflege nicht erwerbsmäßig ausüben. Das heißt, die Pflege gehört nicht zu Ihrer beruflichen Tätigkeit.
- Sie pflegen Ihren Angehörigen mindestens 10 Stunden pro Woche, verteilt auf mindestens zwei Tage, in häuslicher Umgebung und das länger als zwei Monate im Jahr. Sollten Sie die geforderten 10 Stunden wöchentlich nicht durch die Pflege einer Person erreichen, kann auch die Zeit der Pflege mehrerer pflegebedürftiger Personen zusammengerechnet werden.
- Die Pflege ist notwendig. Dies hat der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) festgestellt. Die Prüfung erfolgt, sobald der Fragebogen von Ihnen abgegeben wurde.
- Der Pflegebedürftige hat Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung.
- Sie als Pflegender sind maximal 30 Stunden in der Woche erwerbstätig oder selbständig beruflich aktiv.

Weitere Auskünfte zum Antragsverfahren und zur Versicherungspflicht finden Sie bei Ihrer Pflegekasse oder bei der Deutschen Rentenversicherung unter:
www.deutsche-rentenversicherung.de
Tel: 0800 1000 4800

4.3 Arbeitslosenversicherung

Während der Pflegezeit sind Sie in der Arbeitslosenversicherung versichert. Die Beiträge zahlt die Pflegekasse Ihres Angehörigen. Wenn Sie in der Pflegezeit nur Teilzeit mit einem geringeren Gehalt arbeiten, würde dies für den Bemessungszeitraum des Arbeitslosengeldes später außer Betracht bleiben. Wenn Sie über die 6 Monate Pflegezeit hinaus pflegen, und aufgrund dessen die Arbeit ganz aufgeben, können Sie sich auf Antrag freiwillig in der Arbeitslosenversicherung versichern. Informationen erteilt die Arbeitsagentur.

Das SGB III ist einsehbar unter
www.bundesrecht.juris.de/sgb_3

Haben Sie daheim die Rahmenbedingungen für eine häusliche Pflege geschaffen, fragen Sie sich nicht zuletzt: Wie kann ich meine Arbeit mit meinen neuen familiären Pflichten vereinbaren? Werde ich mit meinem Arbeitgeber eine Struktur aufbauen können, mit der die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege gelingt?

Immer noch fällt es betroffenen Beschäftigten schwer, ihre Pflegesituation offen zu legen und ihren Arbeitgeber auf Lösungen für die Vereinbarkeit ihrer Arbeit und der Pflege eines Angehörigen anzusprechen. Jedoch: Es geht mehr als Sie denken! Bedenken Sie, auch Ihr Arbeitgeber hat ein großes Interesse daran, einen engagierten und motivierten Beschäftigten in seinem Team zu behalten.

Sprechen Sie Ihren Vorgesetzten darauf an, welche Maßnahmen in Ihrem konkreten Fall möglich und sinnvoll sind. Ein vertrauensvolles Miteinander im Betrieb ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Sie auch unter der Belastung eines häuslichen Pflegefalls im Beruf motiviert und leistungsfähig bleiben.

Arbeit und Pflege gut vereinbaren durch Flexibilisierung:

- Arbeits**zeit**
- Arbeits**ort**
- Arbeits**abläufe**

5. Arbeit und Pflege gut vereinbaren

5.1 Arbeitsorganisation

Eine Arbeitsorganisation, mit der sich die Pflege eines Angehörigen zuhause gut verbinden lässt, kann sehr unterschiedliche Formen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation annehmen. Wir möchten Ihnen im Folgenden einige Ideen liefern für eine Arbeitsorganisation, die es Ihnen erleichtern kann, die Anforderungen im Beruf und der häuslichen Pflege gut miteinander zu verbinden. Entscheidend für die Wahl der einzelnen Maßnahmen sind die betriebliche Bedingungen: die Branche des Unternehmens, die Größe und seine Beschäftigungsstruktur.

Flexible Arbeitszeiten

Für Beschäftigte sind flexible Arbeitszeiten eine wesentliche Grundlage für die Übernahme einer Pflege. Flexible Arbeitszeiten schaffen „Luft" im oft hektischen Alltag zwischen Arbeit und Pflege. Die betrieblichen Rahmenbedingungen spielen eine zentrale Rolle bei der Suche nach einer geeigneten Lösung.
Es existieren jedoch viele Möglichkeiten, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass Sie Freiräume für die Pflege zuhause gewinnen. Die geeignete Arbeitszeit kann im Verlauf der meist steigenden Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und der meist zunehmenden Inanspruchnahme von pflegeunterstützenden Dienstleistungen variieren.

Weit verbreitete Formen der flexiblen Arbeitszeit sind Gleitzeitarbeit oder Arbeitszeitkonten. Aber bereits flexible Pausenregelungen für Arztbesuche oder kurzfristige (stundenweise) Freistellungsmöglichkeiten können Sie im Alltag unterstützen. Im Rahmen des Pflegezeitgesetzes ist eine – bis zu sechs Monaten befristete – Teilzeitarbeit möglich. Oder vielleicht ist eine komprimierte Arbeitszeit, z. B. Vollzeit in einer 4- oder 4,5-Tage-Woche, die richtige Lösung für Sie.

Freistellung

Können Sie auf die genannten Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nicht zurückgreifen, kann Ihnen zunächst vielleicht eine Freistellung von der Arbeit helfen. Neben der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz können Sie mit Ihrem Vorgesetzten auch außerhalb dieser gesetzlichen Regelungen eine individuell gestaltete Freistellung oder einen Sonderurlaub vereinbaren.

Flexibler Arbeitsort

Eine Berufstätigkeit erfordert nicht immer die Anwesenheit vor Ort im Unternehmen. In manchen Branchen und betrieblichen Arbeitsbereichen ist Heim- oder Telearbeit möglich. Ihre Präsenz zuhause gibt Ihrem pflegebedürftigen Angehörigen eine Sicherheit – bei manchen Krankheitsbildern wie z. B. dem dementiellen Syndrom ist dies u. U. ein wichtiges Begleitmotiv der Pflege. So entstehen Freiheiten für Sie, Ihre Aufgaben im Beruf mit den Betreuungsaufgaben im familiären Bereich besser abzustimmen.

Auch im Bereich der Heim- und Telearbeit gibt es viele Zwischenformen. Sie reichen von dem Angebot zeitweilig – z. B. bei häuslichen Notfällen – Arbeit von zuhause aus zu erledigen über den Wechsel von festgelegten Präsenz- und Heimarbeitstagen bis hin zum reinen Telearbeitsplatz.

Auf diese Weise sind Sie für Ihren pflegebedürftigen Angehörigen gut erreichbar. Kann Ihnen eine Heim- oder Telearbeit nicht angeboten werden, können Sie durch entsprechende Absprachen zumindest Ihre telefonische Erreichbarkeit für Ihren Angehörigen sichern.

Flexible Arbeitsabläufe/Arbeiten im Team/Vertretungsregelungen

Arbeiten Sie in einem Team, so kann die Übernahme der Pflege Auswirkungen auf das gesamte Team haben (wenn z.B. die Arbeitszeiten aufgrund der Pflege deutlich reduziert werden). Sie sollten im Gespräch mit den Kollegen Ihre private Situation schildern. Ggf. müssen Aufgaben innerhalb des Teams neu verteilt werden. Die Sorge für einen pflegebedürftigen Menschen führt auch dazu, dass es zu plötzlichen, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen kommen kann (z. B. bei einer Erkrankung, die den Besuch der Tagespflege verhindert). Für diese Fälle sollte im Vorfeld eine verlässliche Vertretungsregelung geschaffen werden. So kann verhindert werden, dass betriebliche Arbeitsabläufe gestört werden.

5.2 Damit die Pflege nicht in die berufliche Sackgasse führt

Lassen Sie es nicht zu, dass die Übernahme der Pflege und Betreuung Ihres Angehörigen Ihre beruflichen Pläne verhindert. Ein aktiver und konstruktiver Umgang mit der verantwortungsvollen Aufgabe der häuslichen Pflege kann sich auch mit Entwicklungschancen im Unternehmen verbinden lassen. Hier kommt es vor allem auf eine gute Organisation beider Bereiche und eine Unternehmenskultur an, die eine gute Vereinbarkeit zulässt und fördert.

Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege sollten Sie im Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten eine individuelle und passgenaue Lösung suchen. Hierbei geht es um Vereinbarungen, die für eine gute Verbindung von beruflichen Pflichten und Anforderungen sowie der häuslichen Pflege getroffen werden sollten.

Folgende **Checkliste für das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten** liefert Ihnen eine Übersicht über die wichtigsten Fragen und Gesprächspunkte:

- Stellen Sie Ihren Bedarf an Unterstützung dar!
  - Private Situation offen legen
  - Bedarfe darlegen, z. B. Erreichbarkeit, 4-Tage-Woche, Freistellung, Arbeitszeitreduzierung usw.
- Machen Sie konkrete Vorschläge und Angebote, z. B.
  - Urlaubsvertretung in der Pflegezeit
  - Dienstbeginn – Dienstende
  - Anzahl der Arbeitstage pro Woche
  - Vertretungsregelungen
  - Aufgaben für die Heimarbeit
  - Aufgaben, die abgegeben bzw. getauscht werden können/müssen
  - Regelungen für Notfälle
  - sonstige Formen der Unterstützung

Und während einer Freistellung, z.B. nach dem PflegeZG oder dem Familienpflegezeitgesetz:

- Halten Sie Kontakt! (z. B. E-Mail-Kontakt oder persönlicher Kontakt)
  - Zu Kollegen
  - Zum Arbeitgeber
  - Zum Pflegelotsen
  - Teilnahme an betrieblichen Feiern und Veranstaltungen
- Vermeiden Sie einen Know-how-Verlust!
  - Teilnahme an Fortbildungen, Weiterbildungen und Schulungen
  - Teilnahme an Teamsitzungen und betrieblichen Veranstaltungen
  - Übernahme von Urlaubsvertretungen

Um in diesem Arbeitsarrangement neben den Pflegeaufgaben die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, sollten Sie auch Erholungstage einplanen. So kann verhindert werden, dass die oft belastenden Anforderungen der häuslichen Pflege Ihre Arbeitsleistung nicht auf Dauer beeinträchtigen. Die Organisation der Arbeit und Pflege ist in der Regel kein einmaliger Vorgang. Da sich die Anforderungen in beiden Bereichen schnell ändern können, ist es sinnvoll, regelmäßig zu überprüfen, ob die getroffenen Absprachen noch passend sind.

5.3 Service- und Unterstützungsangebote

Informieren Sie sich über Service- und Unterstützungsangebote in Ihrem Unternehmen. Häufig sind diese zu wenig bekannt und werden daher kaum genutzt.

Gibt es betriebliche Serviceleistungen, die Sie bei der Organisation der Pflege unterstützen? Fragen Sie Ihren Arbeitgeber nach den bestehenden Angeboten Ihres Unternehmens. Und: Nehmen Sie diese an!

Die Pflege eines nahen Angehörigen zu übernehmen ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Eine weitere Herausforderung ist es, die Arbeit mit der Pflege zu vereinbaren. Wir haben Ihnen in unserem betrieblichen Pflegekoffer für die Entwicklung guter Rahmenbedingungen eine Reihe von Möglichkeiten und Wegen aufgezeigt.

Mithilfe dieses Pflegekoffers können Sie nun ein tragfähiges Pflegearrangement aufbauen, damit für Sie Arbeit und Pflege vereinbar werden.

5.4 Wenn nichts mehr geht – Alternativen suchen

Verschlimmert sich die Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen, verändert sich die Lebenssituation oder lassen sich Arbeit, Pflege und Familie trotz unterstützender Dienstleistungen nicht mehr miteinander vereinbaren, muss eine andere Lösung gefunden werden. Dies kann ein Umzug in ein **Heim,** in eine Einrichtung des **betreuten Wohnens** oder eine **Wohngemeinschaft** (z.B. für Menschen mit Demenz) notwendig machen.

Die **Finanzierungen** dieser Wohnformen sind sehr unterschiedlich. Die Kosten eines Pflegeheimplatzes beispielsweise richten sich nach dem Pflegebedarf und können zwischen ca. 2000 € und 3500 € monatlich liegen. Die aktuellen Preise aller Pflegeeinrichtungen sind abrufbar unter
www.pflegelotse.de

Die Kosten für einen Heimplatz werden bestritten aus den Mitteln der Pflegeversicherung (von 125 € bei Pflegegrad 1 bis zu 2005 € bei Pflegegrad 5), aus dem Einkommen und Vermögen des Pflegebedürftigen und ggf. durch ein Pflegewohngeld. Reicht dies nicht zur Deckung der monatlichen Gesamtkosten des Heimplatzes aus, übernimmt das Sozialamt die verbleibenden Kosten. Das Sozialamt überprüft dann die Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Ehepartners und der Kinder. Unter Umständen können Sie auch zum Unterhalt für Ihren pflegebedürftigen Angehörigen herangezogen werden.

Allgemeine Informationsbroschüren

- **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**
  Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
  www.bmfsfj.de
- **Familienbewusste Arbeitszeiten**
  Leitfaden zu unterschiedlichen Konzepten und Ideen flexibler Arbeitszeitgestaltung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
  www.bmfsfj.de
- **Minijobs in Privathaushalten**
  Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
  www.minijob-zentrale.de
- **Was ist wenn? 22 Fragen zum Thema häusliche Pflege**
  Landesstelle Pflegende Angehörige
  www.lpfa-nrw.de
- **Ratgeber zur Pflege**
  www.bundesgesundheitsministerium.de
- **Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich**
  www.deutsche-rentenversicherung.de
- **Was Sie über die Vorsorgevollmacht und das Betreuungsrecht wissen sollten.**
  Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen
  www.justiz.nrw.de
- **Informationen für Personalverantwortliche**
  Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen
  Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
  www.bmfsfj.de
- **Pflegen zu Hause – Ratgeber für die häusliche Pflege**
  Bundesministerium für Gesundheit
  www.bmg.bund.de
- **Sicher und bequem zu Hause wohnen**
  Wohnberatung für ältere und behinderte Menschen.
  Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
  www.mais.nrw.de
- **Hausnotruf**
  Mehr Lebensqualität und Sicherheit – jederzeit.
  Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
  www.mais.nrw.de
- **Ratgeber für schwerbehinderte Menschen**
  Informationen zu Antragsverfahren und Hilfen
  Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
  www.mais.nrw.de
- **Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**
  Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: Schriftenreihe „Arbeitspapier – FFP“, Juni/2011
- **Pflege und Beruf – Bildungsmaterialien**
  für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, DGB Bundesvorstand
  www.dgb.de
- **Eltern pflegen.**
  berufundfamilie gGmbH (Hrsg.;2007)
  Für die Praxis 1, Frankfurt
- **Wenn das Gedächtnis nachlässt**
  Ratgeber: von der Diagnose bis zur Betreuung
  Bundesministerium für Gesundheit
  www.bmg.bund.de

Kopiervorlagen

- **Hauptbroschüre Betrieblicher Pflegekoffer:**
  Gesamtbroschüre
- **Hauptbroschüre Betrieblicher Pflegekoffer:**
  Arbeitnehmerteil, als Kopiervorlage
- **Checkliste „Schritt für Schritt zum tragfähigen Pflegearrangement“**
  die teilnehmenden Kreise
- **Infoflyer Betrieblicher Pflegekoffer**
- **Infoplakat Betrieblicher Pflegekoffer**
- **Musterformular Betreuungsverfügung**
- **Musterformular Versorgungsvollmacht**

- **Patientenverfügung Leiden-Krankheit-Sterben**
  Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
  www.bmjv.de

- **Betreuungsrecht**
  Mit ausführlichen Informationen zur Vorsorgevollmacht
  Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
  www.bmjv.de

- **Checkliste „Betreutes Wohnen“**
  Die BAGSO-Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.
  www.bagso.de

- **„Entlastung für die Seele“ – Ratgeber für pflegende Angehörige**
  Die BAGSO-Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.
  www.bagso.de

- **Checkliste „Das richtige Pflege- und Seniorenheim“**
  Die BAGSO-Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.
  www.bagso.de

- **Demenzwegweiser für den Kreis Warendorf Betreuung – Entlastung – Beratung**
  Alzheimer Gesellschaft im Kreis Warendorf e.V. / Demenz-Servicezentrum Region Münsterland
  www.alzheimer-warendorf.de
  www.demenz-service-muensterland.de

Alle hier aufgeführten Broschüren finden Sie zum Download unter www.betrieblicher-pflegekoffer.de

Eine Übersicht über lokale Informationsbroschüren finden Sie in der separaten lokalen Adressliste in Ihrem Betrieblichen Pflegekoffer.

Bildquellenverzeichnis

Titelbild: ..... Alexander Raths | fotolia.com
Vorwort, linke Seite: ..... Alexander Raths | fotolia.com
S. 3, links: ..... Yuri Arcurs | fotolia.com
S. 3, rechts: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 4: ..... Syda Productions | fotolia.com
S. 10: ..... Gina Sanders | fotolia.com
S. 12: ..... Carina Afting | Kreis Steinfurt
S. 13: ..... Minerva Studio | fotolia.com
S. 15, links: ..... Monkey Business | fotolia.com
S. 15, rechts: ..... chagin | fotolia.com
S. 16: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 17: ..... berufundfamilie gGmbH
S. 18, links: ..... Alexander Raths | fotolia.com
S. 18, rechts: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 19: ..... mangostock | fotolia.com
S. 21: ..... Dorothea Böing | Kreis Steinfurt
S. 22, oben: ..... Picture-Factory | fotolia.com
S. 22, unten: ..... Carina Afting | Kreis Steinfurt
S. 25, oben: ..... Miriam Dörr | fotolia.com
S. 25, unten: ..... Chariclo | fotolia.com
S. 26: ..... Mirko Raatz | fotolia.com
S. 27: ..... pixabay.com
S. 28, oben: ..... peppi18 | fotolia.com
S. 31, links: ..... iceteastock | fotolia.com
S. 31, rechts: ..... Picture-Factory | fotolia.com
S. 32, oben rechts: ..... knipseline | pixelio.de
S. 32, unten links: ..... WavebreakMediaMicro | fotolia.com
S. 33: ..... fhmedien_de | fotolia.com
S. 34, oben: ..... Carina Afting | Kreis Steinfurt
S. 34, unten: ..... Minerva Studio | fotolia.com
S. 35: ..... pixabay.com
S. 36: ..... GG-Berlin | pixelio.de
S. 37: ..... Tran-Photography
S. 38: ..... Yuri Arcurs | fotolia.com
S. 40, links: ..... Text und Gestaltung | fotolia.com
S. 40, rechts: ..... Dorothea Böing | Kreis Steinfurt
S. 41, oben: ..... Picture-Factory | fotolia.com
S. 41, unten: ..... Monkey Business | fotolia.com
S. 42: ..... Miriam Dörr | fotolia.com
S. 43: ..... Ilike | fotolia.com
S. 45: ..... and.one | fotolia.com
S. 47: ..... Yuri Arcurs | fotolia.com
S. 48: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 49: ..... Carina Afting | Kreis Steinfurt
S. 51: ..... Miriam Dörr | fotolia.com
S. 52: ..... granata68 | fotolia.com
S. 53: ..... Peter Atkins | fotolia.com
S. 54: ..... Miriam Dörr | fotolia.com
S. 56, oben: ..... Dan Race | fotolia.com
S. 56, unten: ..... Marco2811 | fotolia.com
S. 57, links: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 57, rechts: ..... Peter Atkins | fotolia.com
S. 58, oben: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 58, unten links: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 59, oben links: ..... AntonioDiaz | fotolia.com
S. 59, unten rechts: ..... Robert Kneschke | fotolia.com
S. 60: ..... Kreis Steinfurt

Adressregister

Überregionale Adressen und Anlaufstellen

Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
  www.bmfsfj.de
- Bundesnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
  www.erfolgsfaktor-familie.de
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Unterrubrik Vereinbarkeit Familie und Beruf):
  www.familie.dgb.de

Pflege Allgemein

- Servicetelefon „Wege zur Pflege“
  Tel.: 030 20179131
  www.wege-zur-pflege.de
- Pflegebedürftig. Was nun?
  Bundesministerium für Gesundheit
  www.bmg.bund.de
  (Stichwort: „Pflege“)

Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht etc.

- Justizportal des Landes Nordrhein Westfalen (Unterrubrik Betreuung, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Betreuungsverfügung)
  www.betreuung.nrw.de

Psychologische Hilfe für pflegende Angehörige:

- Pflegetelefon der Landesstelle Pflegende Angehörige
  Tel.: 0800 - 2204400
- Christliche Telefonseelsorge
  Tel.: (ev.) 0800 - 1110111
  Tel.: (kat.) 0800 - 1110222
- Psychologische Onlineberatung für Pflegende Angehörige
  www.pflegen-und-leben.de

Informationsquellen bei weiteren speziellen Krankheitsbildern:

- Deutsche Krebshilfe
  www.krebshilfe.de
- Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.v.
  www.deutsche-alzheimer.de
- Zukunftsforum Demenz
  www.alzheimerinfo.de/alzheimer/index.jsp
- Deutsche Parkinson Vereinigung e.V.
  www.parkinson-vereinigung.de
- Stiftung Deutsche Schlaganfall Hilfe
  www.schlaganfall-hilfe.de
- Serviceportal Wegweiser Demenz:
  www.wegweiser-demenz.de
  Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Schriftenreihe der Deutschen Alzheimer-Gesellschaft
  www.deutsche-alzheimer.de

Eine Übersicht über Anlaufstellen vor Ort finden Sie in der separaten lokalen Adressliste in Ihrem Betrieblichen Pflegekoffer

Ansprechpartner zum Thema Pflege in Ihrem Betrieb

Name _____

Funktion _____

Tel. _____

E-Mail _____

Zimmer/Abteilung _____

Name _____

Funktion _____

Tel. _____

E-Mail _____

Zimmer/Abteilung _____

Name _____

Funktion _____

Tel. _____

E-Mail _____

Zimmer/Abteilung _____

Aktuelle
Informationen und Updates
erhalten Sie unter

betrieblicher-pflegekoffer.de