



**HK**

Handelskammer  
Hamburg



## TIPPS



# MITARBEITER ZWISCHEN JOB UND PFLEGE – WAS KÖNNEN ARBEITGEBER TUN?

*Informationen für Unternehmen*



# MITARBEITER ZWISCHEN JOB UND PFLEGE – WAS KÖNNEN ARBEITGEBER TUN?

*Informationen für Unternehmen*



Herausgeber:

Handelskammer Hamburg | Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg  
Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg | Telefon 040 36138-138  
Fax 040 36138-401 | [service@hk24.de](mailto:service@hk24.de) | [www.hk24.de](http://www.hk24.de)

Bearbeitung:

Geschäftsbereich International  
Jessica Furnell, Corinna Nienstedt

Texte: Nicola Sieverling

Angelika Tumuschat-Bruhn, Sarah Klingmüller  
(Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, S. 25–26)

Illustrationen: Filip Fröhlich

Fotos: Christian Stelling (S. 10, 17, 20, 21, 24 l.), pr, privat  
Herstellung: Wertdruck GmbH & Co. KG, Hamburg

Mai 2015



## Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit den beruflichen Anforderungen wird immer stärker zu einem zentralen, wenn nicht zum entscheidenden Faktor im Wettbewerb der Unternehmen um Fach- und Führungskräfte. Um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren, kommen auch kleine und mittelgroße Unternehmen nicht darum herum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Balance zwischen den betrieblichen Interessen und den familiären Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen. Unternehmen, die sich dieser Aufgabe annehmen, erarbeiten sich einen Vorsprung, denn es gelingt ihnen besser als ihren Mitbewerbern, gute Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und auch zu halten.

Um Hamburger Unternehmen am Standort Hamburg für eine familienbewusste Personalpolitik zu sensibilisieren und zu motivieren, wurde die „Hamburger Allianz für Familien“ ins Leben gerufen – eine Initiative von Handelskammer, Senat und Handwerkskammer. Das erklärte Ziel der Allianz ist es, Hamburg noch familienfreundlicher zu machen. Seit 2007 vergibt die Allianz das „Hamburger Familiensiegel“. Mit dieser Auszeichnung wird das besondere Engagement von kleinen und mittelständischen Hamburger Unternehmen gewürdigt, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gezielten Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Neben der Kinderbetreuung gerät die Pflege von kranken Angehörigen immer stärker in den Fokus: Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland wird sich bis zum Jahr 2030 fast verdoppeln. Hamburg wird diesem Trend folgen. Dabei nimmt die Pflege durch Angehörige in den vergangenen Jahren stärker zu als die ambulante und stationäre Betreuung.

Die Hamburger Wirtschaft ist gefordert, sich auf diese Entwicklung rasch einzustellen und Konzepte zu entwickeln, wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pflegeaufgaben mit beruflichen Aufgaben in Einklang

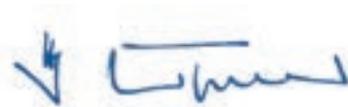
bringen können. Eine ganze Reihe von hiesigen Firmen unterschiedlicher Branchen, Größen und Betriebsstrukturen ist auf diesem Gebiet bereits sehr gut aufgestellt. Viele von Ihnen sind mit dem „Hamburger Familiensiegel“ ausgezeichnet worden. Die Maßnahmen und Konzepte ausgewählter Unternehmen sowie wichtige Grundinformationen über das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ stellen wir Ihnen mit dieser Broschüre vor.

Lassen Sie sich durch die guten Beispiele der Firmen anregen und ermutigen, in Ihren Unternehmen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aktiv voranzutreiben und auch nach außen sichtbar zu machen!

Handelskammer Hamburg



Fritz Horst Melsheimer  
Präses



Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz  
Hauptgeschäftsführer

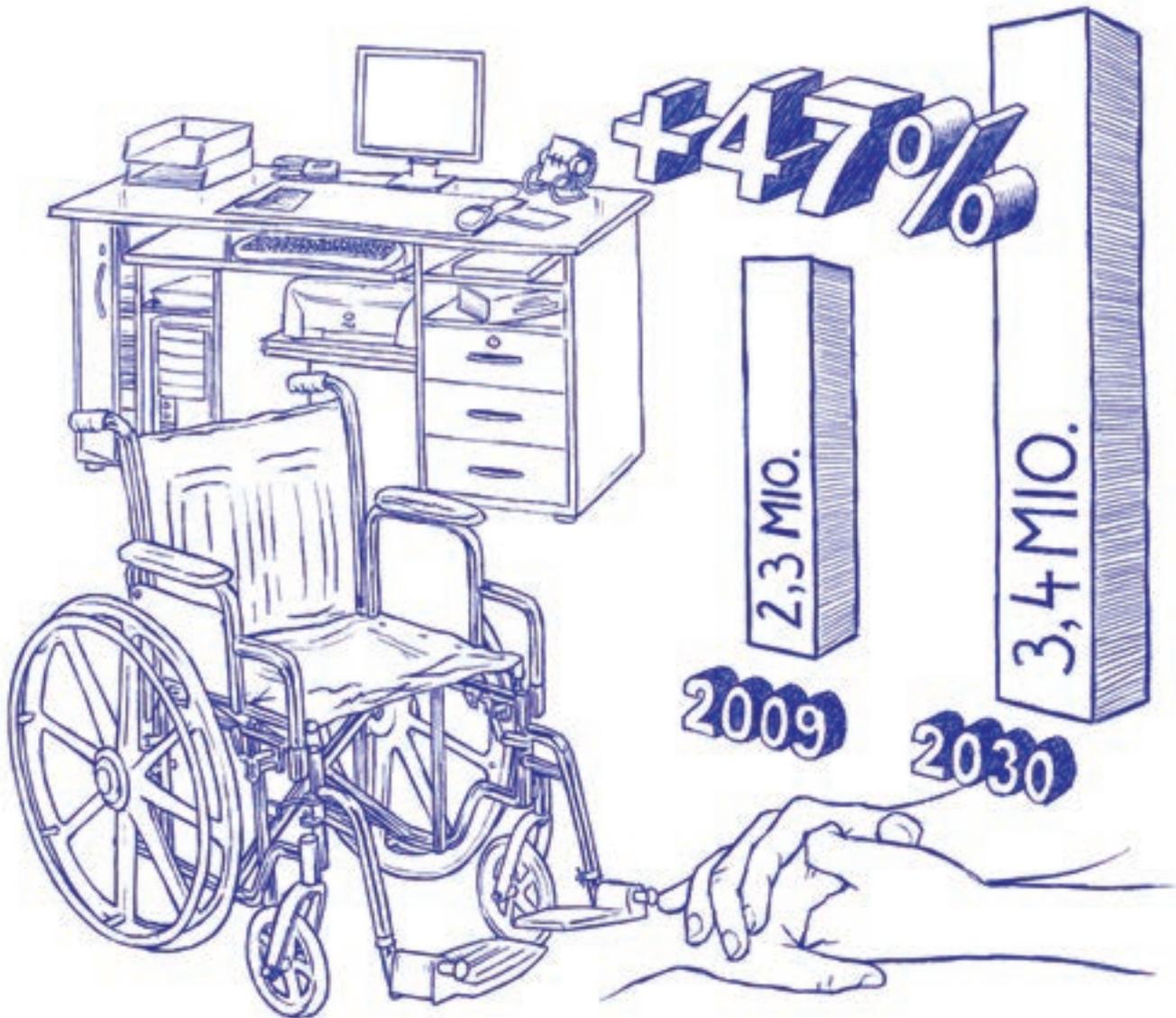


## Inhaltsverzeichnis

Vereinbarkeits-Konzepte für elder care als Wettbewerbsvorteil nutzen	7
PPI: Arbeitszeitmodelle auf Mitarbeiter-Wunsch	9
Elena Tsetsas: „Oberste Priorität hat meine Mutter!“	10
Frauen pflegen – Männer aber auch	11
Tchibo: Ansprechpartnerin aus dem Kollegenkreis	13
HSH-Nordbank: Großzügigkeit bei der Arbeitsorganisation	14
Individuelle Lösungen: Von Home-Office bis Arbeitszeitkonten	15
Silke Rost: Von heute auf morgen pflegende Angehörige	17
Pflegestützpunkte: Kompetente Hilfe in den Bezirken	18
HanseWerk Gruppe: Wissenswerkstätten für Mitarbeiter	20
Die Angehörigenschule: Individuelle Beratungen, Schulungen, Pflegekurse und Wohnraum-Tipps	21
Hamburger Hochbahn: Betriebsvereinbarung für Familienpflegezeit	22
Gemeinsam für ein familienfreundliches Hamburg	23
Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	25



## Vereinbarkeits-Konzepte für elder care als Wettbewerbsvorteil nutzen



Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland wird bis zum Jahr 2030 auf 3,4 Millionen Menschen wachsen. Das ist im Vergleich zu 2009 ein Anstieg von 47 Prozent! Diese zusätzliche Zahl von 1,1 Millionen Pflegebedürftigen verteilt sich auf 626 000 Frauen und 478 000 Männer. Hamburg wird nach Berechnungen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder diesem Bundestrend folgen. Die Pflege durch Angehörige hat im Vergleich zur ambulanten und stationären Betreuung in den vergan-

genen Jahren am stärksten zugenommen. Bereits in 15 Jahren, im Jahr 2030, wird sich die Zahl der allein durch Angehörige gepflegten Personen auf 22 000 erhöht haben – in 2011 waren es knapp 19 000. Konkret: Die Angehörigenpflege ist und bleibt eine der tragenden Säulen in der Pflege. Konzepte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Schwerpunkt „elder care“ sind daher eine wichtige unternehmerische Herausforderung, um den betrieblichen Auswirkungen dieser Entwicklung rechtzeitig zu begegnen.

## INTERVIEW



**Drei Fragen an  
Dr. Christina Boll,  
Forschungsdirektorin  
am Hamburgischen  
WeltWirtschaftsinstitut  
(HWWI) und Autorin der  
HWWI-Studie „Wachsender  
Pflegebedarf in Hamburg“.**

**Ist das Thema elder care bei den Unternehmen angekommen?**

Die betriebs- und volkswirtschaftlichen Herausforderungen zunehmenden Pflegebedarfs sind in Deutschland noch nicht ausreichend in den Köpfen angekommen. Wir denken Pflegephasen noch immer eher an das Ende des Erwerbsverlaufs, nicht mitten hinein. Demzufolge sehen Unternehmen noch nicht ausreichend Anreize, proaktiv Strategien zu entwickeln, wie Pflege und die Rückkehr aus der Pflege im Unternehmen sinnvoll organisierbar sind. Zudem ist Pflege noch immer eher ein Tabuthema. Während man über Kinder gern spricht, ist der Eintritt eines Pflegefalls kein freudiges Ereignis. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zögern daher oft, ihre Bedürfnisse dem Arbeitgeber gegenüber zu artikulieren.

**Welches Handlungsfeld sollte verstärkt genutzt werden?**

Frauen pflegen eher ihre (Schwieger-)Eltern, Männer eher ihre Partnerin. Frauen sind daher im fünften und sechsten Lebensjahrzehnt am stärksten mit Pflegeaufgaben befasst, während Männer erst im Rentenalter ab 70 Jah-

ren zunehmend in diese Aufgaben hineinwachsen. Daher ist das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vor allem ein Thema für Frauen. Und für Arbeitgeber! Denn Frauen in diesem Alter haben ihre aktive Kinderphase hinter sich, können also noch einmal voll durchstarten. Sie sind reich an Erfahrung und zeigen eine hohe Loyalität dem Unternehmen gegenüber. Arbeitgeber sollten das Potenzial dieser Frauen erkennen und nutzen. Durch eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, die nicht nur Kinder-, sondern auch Pflegephasen bereits in jungen Jahren mitdenkt.

**Welche Vorteile hat eine Unternehmenspolitik, die auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf setzt?**

Unternehmen stehen im Wettbewerb um knappe Fachkräfte. Wenn Unternehmen bereits bei der Personalakquise vermitteln können, dass sie ihren Beschäftigten für jede Lebensphase interessante Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten bieten können, ist dies ein wertvolles „Asset“, das im Zweifel den Ausschlag geben kann: Hochqualifizierte junge Menschen streben in Führungspositionen und wollen diese auch in Pflegephasen nicht verlieren. Sie wissen daher gute Vereinbarkeitslösungen zu schätzen. Unternehmen müssen hier das Rad durchaus nicht neu erfinden: Es gibt ausgezeichnete Dienstleister am Markt, deren Unterstützung Unternehmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einkaufen können. Aber am Anfang muss die personalstrategische Entscheidung stehen, sich um das Thema aktiv kümmern zu wollen – und dies ist Aufgabe des Managements.

## PPI: Arbeitszeitmodelle auf Mitarbeiter-Wunsch

„Wer gehört zu Deiner Familie?“, lautet die Frage auf einem Poster der PPI AG. Die Antwort gibt es gleich dazu: „Zu Deiner Familie gehören für uns alle Personen, mit denen Du eine dauerhafte Beziehung etabliert und für die Du verbindliche Verantwortung übernommen hast.“ Bei dem Anbieter für Informationstechnologie heißt das in der konkreten Umsetzung: Auch Mitarbeiter, die sich beispielsweise seit Jahren um ihre 80-jährige Nachbarin kümmern, die plötzlich pflegebedürftig wird, dürfen ihre Arbeitszeit diesen neuen Alltagsanforderungen anpassen. „Wir bieten sehr flexible Arbeitszeiten an, die in Absprache mit dem Team und projektabhängig umgesetzt werden. Wir denken und handeln ergebnisorientiert“, erklärt Alexandra Miller, bei der PPI AG für Familie und Gesundheit zuständig.



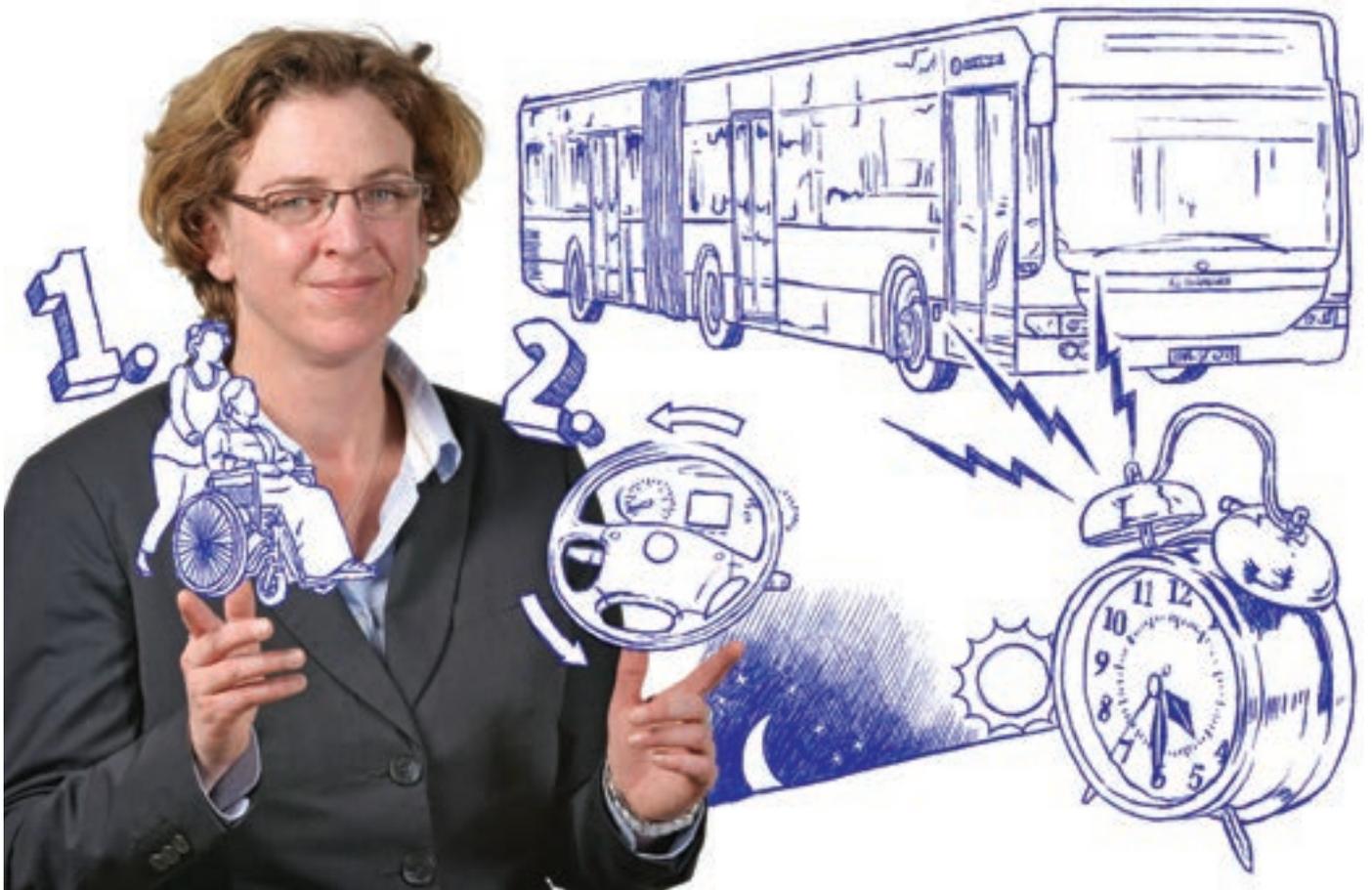
Eine Mitarbeiterin, die nach dem Schlaganfall ihrer demenzten Mutter nach München eilen musste, durfte dort vor Ort arbeiten. Sie hatte Zeit für die Organisation der Pflege durch einen externen Anbieter – und schaltete ihr Laptop an, wenn ihr Kopf für die Arbeit frei war. Über ein „Vertrauenskonto“ kommt sie den Anforderungen ihres Jobs nach, kann aber die Zeit an Laptop und Handy selbst bestimmen. Das „alternierende Home-Office“ gehört seit vier Jahren zum Vereinbarungskonzept und bietet der Mitarbeiterin die Chance, die Arbeit beispielsweise für Arzt- und Behördengänge unterbrechen zu können. Maximal 40 Prozent der Arbeitszeit dürfen am heimischen Schreibtisch vorgenommen werden.

Bei PPI können Mitarbeiter mit akuter Pflegesituation das Pflegezeitgesetz mit einer Freistellung von der Arbeitspflicht für maximal zehn Tage sogar auf bis zu 20 Tage ausweiten. Bei dieser freiwilligen Vereinbarung des Arbeitgebers wird das Gehalt ohne Abzüge weitergezahlt. Der Mitarbeiter kann dann in einem selbst festgelegten Zeitraum sein Konto durch Überstunden ohne Lohnausgleich neutralisieren. Oder er zahlt das 13. Monatsgehalt zurück. An Mitarbeiter, die beispielsweise eine Teilverantwortung für die pflegebedürftige

Schwester übernehmen wollen, richtet sich das Angebot „Komprimierte Arbeitszeit“. Die Tätigkeit bei PPI kann auf Wunsch verdichtet an vier statt an fünf Arbeitstagen vorgenommen werden. „Die Doppelbelastung von komprimierter Vollzeitbeschäftigung und Pflege kann durchaus schnell zu einer Überlastung führen. Der pflegende Mitarbeiter sollte daher die Tragfähigkeit dieser Variante regelmäßig überprüfen und auf Dauer ein anderes Arbeitszeitmodell wählen“, heißt es in der ausführlichen Broschüre „Beruf und Pflege vereinbaren“, die PPI eigens aufgelegt hat. Sie ist Teil einer Informationsmappe, die in allen Geschäftsstellen ausliegt. Wertvolle Ratschläge, Links und Lösungsansätze kann jeder Mitarbeiter auch im Intranet nachlesen.

Seit 2005 kooperiert das mittelständische Unternehmen mit einem Dienstleister, der Beratungsbedarf erfüllt und sich um Heimplatz und Betreuung in den vier Wänden kümmert – auch wenn die Person mit Pflegebedarf am Bodensee oder im Schwarzwald wohnt. Die Anfragen durch hilfesuchende Mitarbeiter steigen jährlich an. Von 50 Hilfesuchen an den Familienservice im vergangenen Jahr galten 40 dem Thema elder care.

## Elena Tsetsas: „Oberste Priorität hat meine Mutter!“



Elena Tsetsas fährt seit Januar den Bus in der Früh- schicht. Die beginnt zwischen 4 und 6 Uhr. Eigentlich war sie bei der Hamburger Hochbahn AG für die Nach- mittagsstunden eingeteilt, doch diese Zeit braucht sie für ihre Mutter. Die 63-jährige Griechin ist nach einer verpfuschten Stimmband-Operation querschnitts- gelähmt und muss künstlich beatmet werden. Ein Familiendrama von einem Tag auf den anderen, denn als selbstständige Schneiderin hatte sie für sich und ihren Mann das Einkommen gesichert. Eine gesunde Frau mit vielen Stammkunden, die plötzlich hilflos im Rollstuhl sitzen muss. Für Tochter Elena war sofort klar, dass sie sich kümmern muss. „Das war eine Entschei- dung für mich selbst. Oberste Priorität hat meine Mut- ter!“, sagt die 42-jährige. Bei ihrem Arbeitgeber, der Hamburger Hochbahn, war sie damals noch in der Pro- bezeit. Doch ihr Chef gab ihr ohne Zögern sofort frei. „Sogar länger als ich wollte. Ich hatte erst Angst, mit

meinem Anliegen auf ihn zuzugehen. Doch die wurde mir innerhalb von einer Minute genommen. Das hätte ich nicht gedacht“, erinnert sich die Busfahrerin.

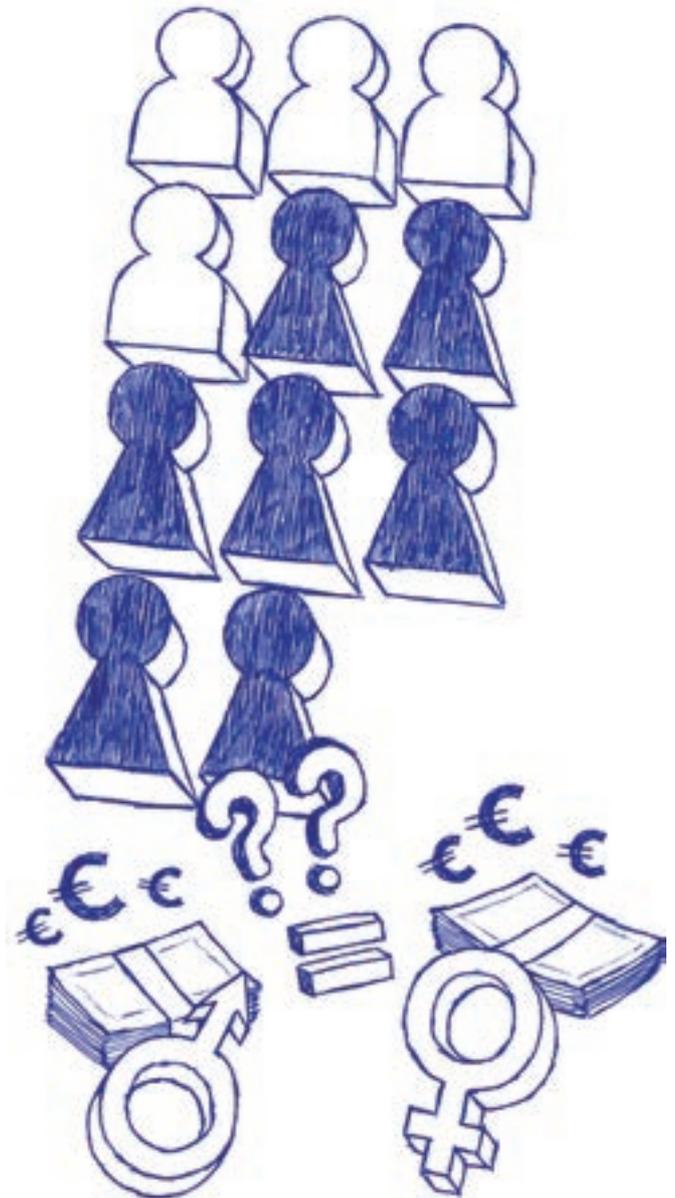
Ihre Mutter braucht zweimal am Tag Pflege und muss in eine barrierefreie Wohnung umziehen. Ein gigan- tischer Organisationsaufwand, der Zeit und Nerven in einer ohnehin sehr beschwerten Lebensphase kostet. Welche Anträge sie stellen muss, welche Behörde zuständig ist und was alles zu bedenken ist – ein Dienstleister hilft ihr bei jedem der schwierigen Schritte. Er ist Kooperationspartner der Hochbahn für das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Regelmäßig meldet sich der Geschäftsleiter bei Tsetsas, fragt nach dem aktuellen Stand und wie er weiter unterstüt- zen kann. „Er denkt für mich und lotst mich durch das System. Ohne ihn wüsste ich gar nicht, wie ich das alles schaffen sollte“, sagt Elena Tsetsas.

## Frauen pflegen – Männer aber auch

Pflegende Angehörige sind unverzichtbar für die Versorgung. Jeder Vierte pflegt allein, so das Ergebnis einer Pflegestudie der Techniker Krankenkasse (TK). Pflege ist – und das muss das Management in seine Strategien zum Umgang mit dem Thema elder care einplanen – eine Aufgabe von Frauen: Sechs von zehn pflegenden Erwerbstätigen sind weiblich, bei einem Durchschnittsalter von 48 Jahren. Die Pflege ist kräftezehrend und belastet die Gesundheit. Nach Angaben der TK-Studie ist die höchste Belastung bei höchster Pflegestufe zu verzeichnen. Ständig in Bereitschaft zu sein sowie dem Pflichtgefühl, dem Spagat zwischen Job und Familie nachzukommen, führt zu großer körperlicher Erschöpfung.

Pflegende Angehörige, so die Auswertung von Daten des Sozio-oekonomischen Panels für eine Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) zum Pflegebedarf in Hamburg, haben ein relativ hohes Bildungsniveau. Auffällig: Je höher der Akademiker-Anteil und die Position im Unternehmen, desto niedriger der wöchentliche Pflegeumfang. Erwerbstätige Frauen, die ihre Angehörigen in häuslicher Umgebung betreuen, verdienen im Durchschnitt weniger als ihre Lebenspartner. Sie arbeiten besonders häufig in Teilzeit. Deshalb sind sie in einer Lebensgemeinschaft diejenigen, die mit Beruf und Pflege belastet sind. Ihr Pflegeaufwand reicht von unter sieben Stunden pro Woche bis zu 20 Stunden oder noch mehr. Der Altersvorsprung des Mannes in vielen Partnerschaften führt dazu, dass sie von ihren Frauen gepflegt werden. Wegen der Übernahme der Pflegetätigkeiten schränken Frauen ihre Erwerbstätigkeit oft ein oder geben sie ganz auf – Männer sind dazu weniger bereit. Ihr Verdienstausschlag ist wegen ihres meist höheren Einkommens finanziell nicht zu verkraften. Deshalb dominieren nach wie vor Ehefrauen, Töchter, Schwieger- oder Enkeltdchter in der Angehörigenpflege.

Die Zahl der pflegenden Männer, die sich als Hauptnährer der Familie um ihre kranke Frau kümmern,



nimmt jedoch zu. Die aktuelle Entwicklung: Männer als pflegende Angehörige müssen sich zunehmend dieser Doppelbelastung stellen, da im Zuge steigender Erwerbstätigkeit von Frauen deren Pflegeengagement sinken wird. Nach Angaben des Bundesfamilienministeriums sind Männer bereits deutlich aktiver an der Pflege beteiligt als angenommen: Waren es 1991 nur 17 Prozent, sind es heute rund 30 Prozent. Dahinter steckt die große Gruppe älterer Männer, die sich um ihre kranke Partnerin kümmern. Ihre Hilfe in der häuslichen Pflege manifestiert sich also eher im Rentenalter.

## INTERVIEW



**Zwei Fragen an  
Christine Jordan,  
verantwortlich für  
elder care beim  
pme Familienservice:**

***Brauchen wir mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege?***

*Unsere Gesellschaft wird älter, der Pflegedarf wächst und darf nicht allein nach dem bisher gängigen Rollenverständnis von den Frauen geschultert werden. Gleiche Bezahlung unter dem Stichwort „equal pay“ würde dafür sorgen, dass Männer als bisherige Vollverdiener und Haupternährer der Familie in die Pflegeverantwortung genommen werden. Sie entziehen sich ja nicht dieser Verantwortung, sondern leisten mit großem Engagement und Organisationswillen diese Aufgabe. Viele Männer tun dies aus Verantwortungsgefühl ihren Angehörigen*

*gegenüber und geben die Zuwendung zurück, die sie selbst erfahren haben. Grundsätzlich leisten viele Pflegende diese Arbeit auch aus einem großen inneren Bedürfnis heraus und empfinden sie auch als bereichernd und sehr sinnstiftend.*

***Welchen Nutzen haben innerbetriebliche Maßnahmen?***

*Die innere und äußere Abwesenheit der Mitarbeiter wird verringert. Gut informierte Mitarbeiter können im plötzlichen Pflegefall schneller handeln. Diese familienfreundlichen Angebote sorgen für mehr Verteilungsgerechtigkeit im Betrieb, weil sie nicht nur auf die jungen Eltern abzielen, sondern auf alle Mitarbeiter, denn jeder hat potenziell pflegebedürftige Angehörige. Unterstützung im Bereich Pflege durch den Betrieb wird aus unserer Erfahrung von den Mitarbeitern besonders wertgeschätzt und stärkt damit die Bindung und Loyalität zum Unternehmen. Weitere Effekte sind beispielsweise eine Burn-out-Prophylaxe.*

## Tchibo: Ansprechpartnerin aus dem Kollegenkreis

Bei Tchibo ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fester Bestandteil der Firmenkultur. Jeder Mitarbeiter erhält bei Bedarf eine kostenlose Beratung durch einen externen Dienstleister, der sich auf die Beratung im Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ spezialisiert hat – ob für den Nachwuchs oder pflegebedürftige Angehörige. Die Pflegeberatung wird bei dem Hamburger Familienunternehmen längst stärker nachgefragt, als die Kindernotfallbetreuung. Daher werden für die Mitarbeiter inzwischen auch Inhouse-Vorträge zu den Themen „Wenn Eltern älter werden“ und „Demenz“ angeboten. Das Interesse daran ist groß. „Die sozialen Leistungen, die wir anbieten, sind oftmals ausschlaggebend für die Entscheidung, bei Tchibo zu arbeiten, und dienen gleichzeitig der Bindung von Mitarbeitern“, sagt Stefanie Heske, die bei Tchibo als Head of Balance unter anderem für das Themenfeld „Beruf und Familie“ zuständig ist. Sie verzeichnet einen deutlichen Anstieg der Mitarbeiter, die sich als Einzelkinder um die kranken Eltern kümmern. Zu 99 Prozent tun dies Frauen.

Um allen Mitarbeitern des Innendienstes ein größtmögliches Maß an Flexibilität zu bieten, gilt bei Tchibo die Vertrauensarbeitszeit. Der Arbeitnehmer ist für die Gestaltung seiner Arbeitszeiten selbst verantwortlich. Nicht die zeitliche Präsenz im Unternehmen zählt, sondern die Erledigung der vereinbarten Aufgaben. Auch bei gesetzlichen Vorgaben setzt Tchibo „on top-Akzente“, wie beispielsweise bei dem jüngst überarbeiteten Pflegezeitgesetz zur akuten Pflegefreistellung im Rahmen von bis zu zehn Tagen: Der gesetzliche Anspruch auf eine zehntägige Freistellung mit Lohnersatzleistung der Pflegekasse in Höhe von 90 Prozent des wegfallenden Nettogehalts im akuten Pflegefall wird bei Tchibo freiwillig auf 100 Prozent aufgestockt. Der betroffene Mitarbeiter muss so keine finanziellen Einbußen zusätzlich zur ohnehin vorhandenen privaten Belastung in Kauf nehmen. Darüber hinaus bietet Tchibo seinen Mitarbeitern individuelle Teilzeit- und Jobsharing-Modelle. „Geben und Nehmen“ heißt die Devise.



Dass es bei Tchibo eine feste Ansprechpartnerin gibt, die als Vertrauensperson für das Thema „elder care“ fungiert, hat sich bewährt. Sie kommt aus dem Kollegenkreis und kann aus eigener Erfahrung berichten. Ein kleines Gespräch in der Cafeteria oder eine zwanglose Anfrage im Mitarbeiterrestaurant brechen schnell das Eis bei dem schweren Thema „Pflege“. Die Kollegin hilft mit Tipps und hat ein offenes Ohr für alle Sorgen rund um dieses Thema. „Wir haben mit diesem Angebot sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich kann es auch anderen Unternehmen nur empfehlen, da es so den Mitarbeitern leichter fällt, ohne Hemmungen über ihre Probleme mit pflegebedürftigen Angehörigen zu reden“, sagt Stefanie Heske

## HSH-Nordbank: Großzügigkeit bei der Arbeitsorganisation



Mit Vorträgen und Veranstaltungen unterstützt die HSH-Nordbank Mitarbeiter, die sich über Patientenverfügung, Demenz, Pflege und Eltern-Unterhalt informieren wollen. Nur der Vortrag „Hilfsmittel in der Pflege“ erwies sich als Flop – er war offenbar zu konkret und auf eine bestimmte Situation zugeschnitten, die als Tabuthema gilt. „Es gibt Grenzen, was man anbieten kann. Grundsätzlich aber sind unsere Veranstaltungen sehr gut besucht“, sagt Christine Schulze-Seegert, die als Expertin für Work-Life-Balance diese internen Programme organisiert. Elder care ist schon jetzt ein wichtiges Thema in den Unternehmen. Bei knapp 3 000 Beschäftigten und einem Altersdurchschnitt von 42 Jahren nicht verwunderlich. „Wir bekommen vermehrt Anfragen. Besonders zu den Regelungen des Pflegezeitgesetzes mit der Freistellung von zehn Tagen im Akutfall“, stellt Christine Schulze-Seegert fest. Bei der HSH-Nordbank setzt man daher auf individuelle Arbeitszeitmodelle, die den Mitarbei-

tern ein Höchstmaß an privatem Freiraum für die Organisation der Pflege geben. Mit dem Thema „Arbeitsorganisation“ geht das Unternehmen seit jeher großzügig um – erwartet im Gegenzug aber Bestleistungen von den Mitarbeitern. Das funktioniert und schafft eine Atmosphäre von Vertrauen und Motivation zugleich. Unter einer flexiblen Arbeitsorganisation wird auch die Arbeit vom heimischen Schreibtisch aus verstanden. „Mitarbeiter können auch von der Wohnung ihrer pflegebedürftigen Eltern aus arbeiten“, erklärt die Expertin für Work-Life-Balance.

Zu den Angeboten für elder care zählt die jahrelange Zusammenarbeit mit einem Familienservice, dessen Dienste die Mitarbeiter kostenlos und anonym in Anspruch nehmen können. Meist stehen Fragen zu Antragsstellung, Umgang mit Behörden und Trägern bis zu Möglichkeiten der Rundumbetreuung an.

## Individuelle Lösungen: Von Home-Office bis Arbeitszeitkonten

Der Vater ist nach einem Schlaganfall plötzlich pflegebedürftig, die demenzkranke Mutter kommt allein nicht mehr zurecht: Für die betroffenen Mitarbeiter ist diese neue Lebenssituation auch mit Ängsten am Arbeitsplatz verbunden, zum Beispiel mit der Befürchtung, wegen der Belastung nicht mehr voll konzentrationsfähig zu sein und vielleicht deshalb den Job zu verlieren. Deshalb wird oft über das geschwiegen, was vor und nach dem Arbeitstag ansteht. Und wenn der Vorgesetzte nicht nachfragt, warum sein Mitarbeiter seit Wochen so unkonzentriert wirkt, besteht auch kein Anlass, dass dieser sich mit seinen Sorgen und Nöten anvertraut. Das Unternehmen sollte proaktiv agieren und die deutliche Bereitschaft zeigen, sich mit dem Thema „elder care“ auseinandersetzen zu wollen.

Denn Unternehmer mit Verantwortung haben ein großes Interesse daran, die Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Beschäftigten zu erhalten. Ganz davon abgesehen, dass Chefs ungern auf gute und verlässliche Arbeitskräfte verzichten wollen. Die Erfahrungen zeigen auch, dass Betroffene den Kontakt zu ihrem Arbeitsplatz und den Kollegen nicht verlieren wollen. Sie stellen oftmals die einzige Verbindung „nach draußen“ dar und geben das Gefühl von „Normalität“ in einer Lebensphase der Sonderbelastung. Im Job auch weiterhin gebraucht und geschätzt zu werden – das tut in dieser schwierigen Lebenssituation einfach gut.

Zahlreiche individuelle Lösungen sind gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ohne großen bürokratischen Aufwand umsetzbar, wie zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, die sowohl die Bedürfnisse von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern erfüllen können. Vorgesetzte haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern und müssen langfristig deren Beschäftigungsfähigkeit erhalten.

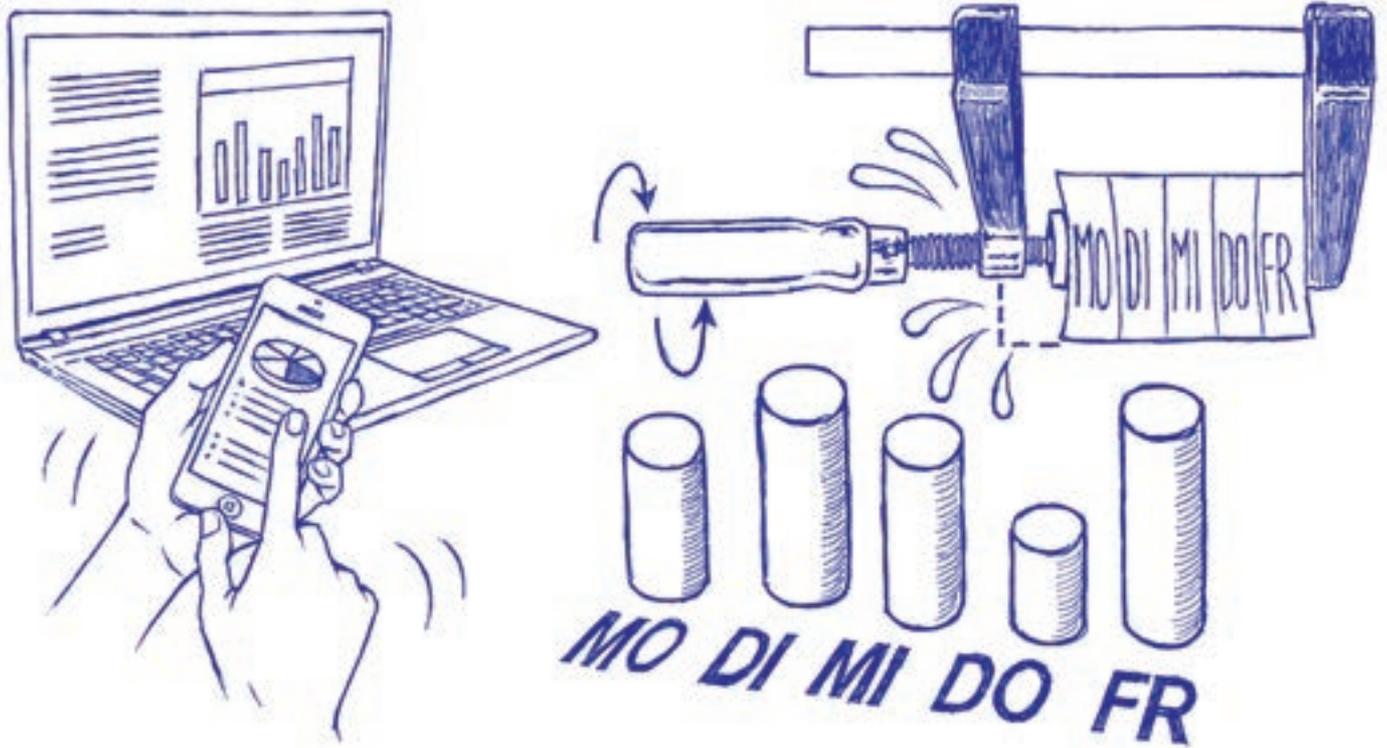
Mit welchen Maßnahmen kann das gelingen?

**Home-Office:** Mobil arbeiten in den eigenen vier Wänden schafft Flexibilität in der Pflegesituation. Der Laptop wird dann angeschaltet, wenn es zeitlich passt – auch wenn das in den späten Abendstunden der Fall sein sollte. Das Ergebnis zählt und nicht die Präsenz am Arbeitsplatz. Ein „Vertrauenskonto“ ist Grundlage für diese Vereinbarung. Mitarbeiter mit Angehörigen, die beispielsweise in anderen Teilen Deutschlands betreut werden müssen, können Laptop und Handy auch von dort aus nutzen. Das alternierende Home-Office bietet diese Option an bestimmten Tagen in der Woche, die dem Mitarbeiter eine Unterbrechung für Arzt- und Behördengänge flexibel ermöglichen.

**Komprimierte Arbeitszeit:** Der Mitarbeiter geht seiner Vollzeitbeschäftigung in vier statt fünf Arbeitstagen nach. Das Modell bietet sich für diejenigen an, die nicht Hauptpflegeperson sind, aber eine Teilverantwortung übernehmen wollen. Es besteht jedoch die Gefahr einer Überlastung. Deshalb sollte dieses Modell für pflegende Mitarbeiter sorgfältig geprüft werden.

**Rahmenzeit:** Innerhalb eines vorgegebenen Rahmens hat der Mitarbeiter die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung seiner Arbeitszeit, das schafft Freiräume für Arztbesuche, Behördengänge und andere Anforderungen. Bei dieser Regelung kann beispielsweise an zwei Tagen zehn Stunden gearbeitet werden, am dritten Tag zwei Stunden. Mit einer frei einteilbaren Arbeitszeit können Pflegende ihren Alltag besser organisieren. Die vorherige Absprache mit dem Vorgesetzten ist Voraussetzung.

**Arbeitszeitorganisation:** Bei Abwesenheit von pflegenden Mitarbeitern müssen die Arbeitsprozesse weiterlaufen. Deshalb ist eine klare Absprache im Team sehr wichtig. Voraussetzung dafür sind klare Vorgaben für die Kommunikation und Regeln für die Dokumentation. Diese Vertretungs- und Übergaberegungen



müssen klar definiert sein. So können auch kurzfristige Arbeitsausfälle ohne Probleme aufgefangen werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass alle Teammitglieder von der flexiblen Arbeitszeitgestaltung profitieren und die Arbeit gerecht verteilt wird.

**Arbeitszeitkonten:** In Phasen erhöhten Pflegebedarfs oder an Einzeltagen mit einer aktuellen Pflegesituation, die rasch geregelt werden muss, kann der Mitarbeiter sein Zeitkonto flexibel und seinen Bedarfen entsprechend nutzen. Auf dem Konto werden die Plus- und Minusstunden erfasst. Einige Unternehmen bieten die Möglichkeit an, ohne vorherige Absprache mit dem Vorgesetzten das Arbeitszeitkonto bis maximal 20 Stunden im Minus zu führen.

**Kurzfristig gewährte Freistellungen:** Das Pflegezeitgesetz mit einer Arbeitsunterbrechung von zehn Tagen im akuten Pflegefall wird von einigen Unternehmen auf maximal 20 Tage ausgeweitet. Bei dieser freiwilligen Vereinbarung werden Lohn oder Gehalt weitergezahlt. Der Mitarbeiter verpflichtet sich jedoch, die in Anspruch genommenen Pflegezeittage innerhalb eines bestimmten Zeitraumes durch Überstunden auszugleichen oder das 13. Monatsgehalt zurückzuzahlen.

**Wissensmanagement:** Kurse und Vorträge im Unternehmen bieten Mitarbeitern die Chance, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Sie erhalten wertvolle Tipps und Ratschläge für ihre neue Lebenssituation oder können sich schon einmal mit dem Thema auseinandersetzen, das auf sie zukommen könnte. Pflege, Vorsorgevollmacht oder auch Demenz sind aktuelle Themenfelder für diese Wissens-Angebote. Zahlreiche Anbieter in dieser Branche bieten ihre Dienste an und können für diese Inhouse-Veranstaltungen gebucht werden. Kleinere Unternehmen können auf entsprechende externe Veranstaltungen hinweisen.

**Vertrauensperson:** Mitarbeiter als pflegende Angehörige möchten sich gern jemandem anvertrauen, der im Bedarfsfall für sie da ist und ihre Lage versteht. Das Unternehmen kann dafür einen festen Ansprechpartner bestimmen und sollte das natürlich auch intern kommunizieren. Ideal wäre eine Vertrauensperson, die eigene Erfahrung mitbringt und mit diesem Thema daher sensibel und kompetent umgehen kann. Verschwiegenheit ist Ehrensache.

## Silke Rost: Von heute auf morgen pflegende Angehörige

Wie muss es sein, wenn der Ehemann halbseitig gelähmt und mit einem diagnostizierten Hirntumor aus dem Krankenhaus nach Hause zurückkehrt? Wer diese Extremsituation nicht selbst erlebt hat, wird das nicht annähernd nachvollziehen können. Silke Rost hat diese Zeit erlebt: Sie entschied sich, ihren Mann zu Hause zu pflegen und ihn nicht in ein Pflegeheim zu geben. „Anderthalb Jahre habe ich ein Leben mit Hochbelastung gehabt. Wenn man keine Freunde und Familie hat, geht man daran kaputt“, sagt die 53-Jährige. Vor allem ohne ihren Arbeitgeber, die Otto-Tochter Hermes, wäre diese Entscheidung nicht möglich gewesen. Denn die Assistentin der Geschäftsführung hatte mit Eckhardt Fechtner einen außerordentlich verständnisvollen Chef, mit dem sie ein jahrzehntelanges Vertrauensverhältnis verband. „Ich wollte Frau Rost die maximale zeitliche Freiheit geben“, so Eckhardt Fechtner, der seit Februar 2015 den Ruhestand genießt. Silke Rost durfte ihren Sommerurlaub auf fünf Wochen ausdehnen – betreute in dieser Zeit aber bereits ihren unheilbar kranken Mann im Krankenhaus. An den Arbeitsplatz kehrte sie danach nicht zurück, sondern erhielt die Freiheit, ihre Arbeitszeit flexibel auf 20 Stunden wöchentlich herunterzufahren. Hermes bot ihr an, diese Tätigkeit auch von zu Hause aus leisten zu können. Auf den damit einhergehenden Lohnverzicht bestand sie. „Sie hat auf ihr Einkommen gegen meinen Willen verzichtet. In dieser Sondersituation wäre ich ihr gern anders entgegengekommen. Sie ist eine extrem tapfere Frau“, erklärt Eckhardt Fechtner.

Die neue Rolle als pflegende Angehörige brachte sie schnell an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Sie musste in den ersten Wochen nicht nur viele Anträge und Formulare ausfüllen, sondern auch ein Bett mit elektronisch verstellbarem Lattenrost für ihren Mann besorgen. Ihn aus und in das Bett zu hieven, war jedoch aus eigener Kraft nicht machbar. Silke Rost bat die Hamburger Angehörigenschule um Hilfe, die ihre individuelle Lage analysierte und Kontakt zu Pflegediensten aufnahm. Diesen Kontakt stellte ein Dienst-



leister her, der mit Hermes kooperiert. Unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ lernte Silke Rost, mit welchen Handgriffen sie ihren Mann leichter mobilisieren konnte. „Ohne diese kompetente Hilfe wäre ich verloren gewesen“, betont sie. Über sechs Monate pflegte sie mit Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes ihren Mann im eigenen Haus, danach begleitete sie ihn bis zu seinem Tod in einem Hospiz. Der Kontakt zu Kollegen bei Hermes war ihr in dieser Phase der Hochbelastung sehr wichtig. „Ich habe von Hermes sehr große Unterstützung erfahren. Das war sehr hilfreich und hat mir mein schlechtes Gewissen genommen. Meine unmittelbare Kollegin war unglaublich engagiert und hat meine Arbeit miterledigt“, sagt Silke Rost, die seit Januar 2014 wieder in Vollzeit arbeitet.

## Pflegestützpunkte: Kompetente Hilfe in den Bezirken



Hamburg verfügt in Sachen Pflege über ein gutes Netz von Beratungsstellen. Dazu gehören auch neun Pflegestützpunkte (PSP), verteilt in allen sieben Hamburger Bezirken. Die PSP werden gemeinsam von den Kranken- und Pflegekassen sowie der Stadt Hamburg getragen. In einer geschützten Atmosphäre geben die Berater pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen unkompliziert und kostenlos Antworten auf alle Fragen rund um die Pflege und Hilfen im Alter. Ihr Wissen ist durch regelmäßige Schulungen stets auf dem aktuellen Stand, sodass auch zu schwierigen Sachfragen kompetent Auskunft gegeben wird. Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen sowie bei der Organisation und Finanzierung von Betreuung und Pflege sind die häufigsten Themen in der Beratung. Die PSP sind aber auch Anlaufstelle für alle, die sich bereits im Vorfeld der Pflege, beispielsweise über Möglichkeiten der Haushaltshilfe, informieren wollen, wenn sich jemand nicht mehr allein versorgen kann. Die Berater verfügen auch über Kontaktdaten von Besuchs- und Begleitdiensten für Senioren. In fünfzehn Jahren wurden durch die neun PSP in Hamburg insgesamt 36 500 Personen beraten. Im Jahr 2014 haben gut 7 000 Personen erstmalig eine Beratung in Anspruch genommen.

Eine **telefonische Terminvereinbarung** für ein persönliches Beratungsgespräch ist jederzeit möglich. Montags von 8 bis 12 Uhr und donnerstags von 14 bis 18 Uhr bieten Pflegestützpunkte persönliche Beratung auch ohne Voranmeldung. Für eine telefonische Beratung sind die Pflegestützpunkte dienstags und freitags von 8 bis 12 Uhr erreichbar. Die Kontaktaufnahme per Mail oder per Rückrufbitte auf dem Anrufbeantworter ist jederzeit möglich.

Weitere Informationen unter [www.hamburg.de/pflegestuuetzpunkte](http://www.hamburg.de/pflegestuuetzpunkte).

Die PSP arbeiten eng mit dem **Beratungszentrum für Technische Hilfen & Wohnraumanpassung** in der Richardstraße in Hamburg-Barmbek zusammen. Ein Team von Spezialisten nimmt jede „Hürde“, die sich aus Gesundheits- oder Altersgründen in der Wohnung oder im Haus ergeben kann. Zum Beratungskonzept gehören Angebote für die individuelle Mobilität und Kommunikation, wie zum Beispiel Hausnotrufgeräte.

Mehr Informationen unter: [www.barrierefrei-leben.de](http://www.barrierefrei-leben.de)

## INTERVIEW



*Zwei Fragen an  
Angelika Tumaschat-Bruhn,  
in der Hamburger Behörde  
für Gesundheit und  
Verbraucherschutz zuständig  
für die pflegerische  
Versorgungsstruktur:*

**Wer kann die Angebote der Pflegestützpunkte in Anspruch nehmen?**

*Das Angebot der Pflegestützpunkte kann jeder in Anspruch nehmen. Bei Bedarf kann eine persönliche Beratung außerhalb der Öffnungszeiten vereinbart werden, auf Wunsch auch zu Hause. Diese Unterstützung*

*erfolgt unabhängig von der Kassenzugehörigkeit im Rahmen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder dem Bezug von Sozialleistungen. Privat Versicherte können sich auch direkt an COMPASS, Private Pflegeberatung GmbH wenden.*

**Wie können Unternehmen von den Pflegestützpunkten profitieren?**

*Unternehmen können ihren Mitarbeitern eine individuelle Beratung in einem Pflegestützpunkt empfehlen. Die Berater der Pflegestützpunkte stehen Unternehmen aber auch für betriebsinterne Informationsveranstaltungen zu allen Pflege Themen zur Verfügung. Diese Leistung wird derzeit kostenlos angeboten.*

## ADRESSEN DER PFLEGESTÜTZPUNKTE IN HAMBURG

**Pflegestützpunkt Hamburg-Mitte**

Besenbinderhof 41, Tel: 4 28 99 10 50

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt@hamburg-mitte.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt@hamburg-mitte.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Altona**

Achtern Born 135, Tel: 4 28 99 10 10

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt@altona.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt@altona.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Eimsbüttel**

Garstedter Weg 13, Tel: 4 28 99 10 30

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt@eimsbuettel.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt@eimsbuettel.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Hamburg-Nord**

Kümmellstraße 7, Tel: 4 28 99 10 60

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt@hamburg-nord.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt@hamburg-nord.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Wandsbek-Markt**

Wandsbeker Allee 62, Tel: 4 28 99 10 70

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt-wandsbek-kern@wandsbek.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt-wandsbek-kern@wandsbek.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Rahlstedt**

Rahlstedter Straße 151-157, Tel: 4 28 99 10 80

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt-rahlstedt@wandsbek.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt-rahlstedt@wandsbek.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Bergedorf**

Weidenbaumsweg 21, Eingang D, Tel: 4 28 99 10 20

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt@bergedorf.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt@bergedorf.hamburg.de)

**Pflegestützpunkt Harburg**

Harburger Rathausforum 1, 33, Tel: 4 28 99 10 40

E-Mail: [pflegestuuetzpunkt@harburg.hamburg.de](mailto:pflegestuuetzpunkt@harburg.hamburg.de)

## HanseWerk Gruppe: Wissenswerkstätten für Mitarbeiter



Wenn Personalerin Silke Bünnig mit Kollegen spricht, die ihre Angehörigen zu Hause pflegen, weiß sie genau, um was es geht: Nach dem Schlüsselbeinbruch ihrer Mutter musste sie ihre Arbeitszeit für drei Monate von 100 auf 70 Prozent verkürzen. Von heute auf morgen, weil sich sonst niemand in der Familie nach dem Tod des Vaters um ihre Mutter kümmern konnte. Ein Notfall, für den es bei der HanseWerk Gruppe mit den beiden dazugehörigen Unternehmen Hamburg Netz GmbH und HanseWerk Natur GmbH schnelle Lösungen für betroffene Mitarbeiter gibt. Seit der Zertifizierung von der Hertie-Stiftung berufundfamilie im Jahr 2008 kümmert sich Silke Bünnig als Ansprechpartnerin im Unternehmen um Mitarbeiter, die die Herausforderung Familie und Beruf unter einen Hut bekommen müssen, also auch ihren Partner oder die Eltern pflegen. Durch die Altersstruktur der 2 000 Mitarbeiter bei der HanseWerk Gruppe steigt die Nachfrage. „Unser Familienbild heißt für uns, langfristig Verantwortung für Menschen in unserem unmittelbaren persönlichen Umfeld zu übernehmen“, betont Silke Bünnig, die dem Unternehmen seit 31 Jahren angehört. Kein Einzelfall, denn durch die Vereinbarkeitsprogramme ist die Fluktuation in den Teams auffällig gering.

Die Entlastung der betroffenen Mitarbeiter soll möglichst ohne Lohnverzicht erfolgen. Wer seine Arbeitsstunden dem akuten Pflegebedarf daheim kurzfristig anpassen muss, kann dies in einer Rahmenarbeitszeit umsetzen. „Zwei Tage zehn Stunden arbeiten, am dritten Tag zwei Stunden. Das geht bei uns nach vorheriger Absprache mit dem Vorgesetzten, denn diese Sonderregelungen müssen natürlich passen“, nennt Silke Bünnig ein Beispiel. Home-Office, Gleitzeitguthaben und Arbeiten von einem anderen Standort aus sind weitere Optionen. Die Chefs sind für elder care sensibilisiert, denn bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen sind sie verpflichtet, dieses Thema direkt anzusprechen.

Eine Besonderheit in der HanseWerk Gruppe sind die Wissenswerkstätten rund um die Themen „Pflege“ und „Vorsorgevollmacht“. Eine Informationsreihe über Pflegeleistungen, Demenz, Diagnosebehandlung und Trauer steht in diesem Jahr auf dem Programm – stets vormittags in der Arbeitszeit angeboten. Silke Bünnig: „Unsere wichtigste Botschaft lautet, dass Pflege kein Tabuthema mehr sein darf. Es muss selbstverständlich sein, auch im Kollegenkreis offen darüber zu sprechen.“

## Die Angehörigenschule: Individuelle Beratungen, Schulungen, Pflegekurse und Wohnraum-Tipps

Was tun bei Pflegebedürftigkeit? Wie verhalte ich mich im Notfall? Auch Spezialkurse bei Demenz, Schlaganfall und Parkinson sowie Pflege-Basiskurse mit Tipps und Tricks für die Pflege zu Hause finden sich im umfangreichen Programmheft: Die Angehörigenschule für pflegende Angehörige und ehrenamtliche Helfer ist ein Spezialanbieter in diesem Segment. Unabhängig, kompetent und gemeinnützig – so steht es auf der Visitenkarte von Martin Moritz, der als Geschäftsführer der Angehörigenschule mit Personalverantwortlichen von Unternehmen zu tun hat, die das Thema „elder care“ nicht an sich vorbeiziehen lassen wollen.

Mit Vorträgen, Pflege-Cafés und Orientierungskursen in den Firmen sensibilisiert Martin Moritz und hat schon viele Chefs davon überzeugen können, diesen Teil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker in den Fokus zu nehmen. Moritz weiß, wovon er spricht. Er und sein Team sind allesamt examinierte Pflegekräfte mit langjähriger Erfahrung. „Wir kommen auch nach Hause und beraten Mitarbeiter, die einen Antrag auf eine Pflegestufe gestellt haben. Sie können unsere individuellen Pflegeschulungen in Anspruch nehmen oder zu den Kursen kommen“, betont der Pflegeberater. Das Besondere: Die Leistungen der Angehörigenschule sind für die Mitarbeiter in aller Regel kostenfrei, da geeignete Verträge mit den Pflegekassen bestehen.

Die Angehörigenschule kooperiert mit dem Beratungszentrum für Technische Hilfen & Wohnraumanpassung in Barmbek, das alle Hamburger ebenfalls kostenfrei und unabhängig berät. Bei Bedarf wird die Wohnung oder das Haus unter die Lupe genommen, um die räumlichen Gegebenheiten im Hinblick auf die Pflegesituation zu überprüfen. Sind die Maße im Bad für einen Rollstuhl passend? Ist ausreichend Platz für die Verlagerung des Schlafzimmers in das Erdgeschoss vorhanden? Gibt es Schwellen oder Gefahrenpunkte,



die zu beseitigen sind? Welche Fördermittel und Finanzierungsmöglichkeiten gibt es für einen Umbau?

Eine besondere Herausforderung für die nahe Zukunft sieht Martin Moritz in der Beratung und Schulung von Menschen mit türkischen Wurzeln, die ihre Angehörigen pflegen. „Gerade die ältere türkische Generation geht eher nicht aus dem Haus, um zum Beispiel einen Kurs zu besuchen, der ihnen in der schwierigen Pflegesituation helfen könnte. Das ist teilweise auch ein Sprachproblem. Also kommen wir zu ihnen zur Beratung.“ Türkischsprechende Pflegeberater besuchen diese Klientel zu Hause und bieten bei Bedarf auch Gruppenkurse vor Ort an – auch für Nachbarn und Freunde. In Planung ist auch ein Angebot für russische pflegende Angehörige, um auch hier vorhandene Sprachbarrieren mit einem individuellen Vortragskonzept zu überwinden.

Im Internet: [www.angehoerigenschule.de](http://www.angehoerigenschule.de)

## Hamburger Hochbahn: Betriebsvereinbarung für Familienpflegezeit



Viele Kolleginnen und Kollegen auf den Busbetriebshöfen, in den Werkstätten, Streckenzentralen oder in den Büros der Hochbahn kennen sich seit Jahren und haben zu den Vorgesetzten ein vertrauensvolles Verhältnis. Man redet über die Familie, die kleinen und großen Sorgen und Nöte. Und auch über die Belastung durch Vater oder Mutter, die pflegebedürftig geworden sind. Das ist geförderter Teil der Unternehmenskultur bei der Hamburger Hochbahn AG. Denn hier arbeiten die Führungskräfte aktiv an den Vereinbarkeitsmodellen von Beruf und Pflege mit, um im Bedarfsfall mit ihrem Mitarbeiter eine individuelle Lösung zu finden. „Fürsorgliche Rückmeldung“ nennt sich das. Während Home-Office in der Verwaltung der Hochbahn oftmals realisierbar ist, müssen für die Mitarbeiter im Schichtdienst des Bus- und U-Bahn-Betriebs andere Regelungen gefunden werden. Die Hochbahn kommt ihnen beispielsweise mit Teilzeitmodellen – und wenn betrieblich möglich – mit Verschiebungen der Arbeitszeit entgegen: zeitweise mal morgens statt in den Nachmittagsstunden den Bus lenken, damit ausreichend Zeit für Behördengänge und Arztbesuche bleibt. „Wir begleiten unsere Mitarbeiter sehr intensiv

in diesen für sie schwierigen Prozessen. Ich nehme ein hohes Verantwortungsbewusstsein wahr. Einerseits wollen diese Mitarbeiter konzentriert und gut arbeiten, andererseits aber auch für die kranke Mutter da sein“, sagt Carolin Mandler, die betriebliche Sozialberaterin der Hochbahn.

In Anlehnung an das Familienpflegezeitgesetz hat der Hamburger Arbeitgeber vor zwei Jahren für die wachsende Zahl seiner Mitarbeiter mit einem Pflegefall eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die über die damaligen gesetzlichen Regelungen hinausging. Sie erlaubt allen Hochbahnerinnen und Hochbahnern eine bis zu zweijährige Familienpflegezeit mit einer Verkürzung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Wochenstunden. Carolin Mandler: „Damit die zeitliche Entlastung nicht zu einer zu großen finanziellen Belastung wird, werden 50 Prozent des mit der Arbeitszeitreduzierung einhergehenden Entgeltverlustes vom Arbeitgeber aufgestockt. Auf Wunsch sind auch bis zu 80 Prozent möglich.“ Nach Beendigung dieser Pflege-Teilzeit wird der gezahlte Aufstockungsbetrag in Monatsraten vom Gehalt abgezogen. Mitarbeiter mit einem Guthaben auf ihrem Langzeitkonto dürfen sich diesen Betrag hingegen anrechnen lassen. Das alles verläuft völlig unbürokratisch.

Professionelle Unterstützung im Pflegefall leistet seit 2013 ein Dienstleister als Kooperationspartner für elder care. Er berät hilfeschende Mitarbeiter intensiv und vermittelt bei Bedarf schnell Plätze für die Kurzzeitpflege als Übergangsmöglichkeit oder dauerhafte Heimplätze. Geboten werden auch Unterstützungsmöglichkeiten durch die ambulante Pflege im häuslichen Bereich. „Unser Dienstleister bietet uns eine praxisnahe Beratung durch erfahrene und kompetente Mitarbeiter. Das ist ein absoluter Gewinn. Unsere Mitarbeiter sind sehr dankbar, dass wir ihnen diesen Service bieten“, erklärt Carolin Mandler.

## Gemeinsam für ein familienfreundliches Hamburg



Familienfreundlichkeit ist ein wichtiges Anliegen der Stadt Hamburg und ihrer Wirtschaft. Daher haben sich Senat, Handelskammer und Handwerkskammer zur „Hamburger Allianz für Familien“ zusammengeschlossen. Im Wettbewerb um Fachkräfte ist Hamburg bestrebt, sich durch ein familienfreundliches Arbeitsplatzangebot auszuzeichnen. Eltern und pflegende Angehörige sollen Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Dieses Ziel verfolgt die Hamburger Allianz für Familien vorrangig durch die **Hotline zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt** und das **Hamburger Familiensiegel**:

Bei der **„Hotline zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt“** können Unternehmen eine kostenlose Erstberatung in Anspruch nehmen. Es geht um Fragen wie beispielsweise: Welche Maßnahmen gibt es und welche sind die richtigen für unser Unternehmen? Die Hotline ist unter der Nummer 040/432 1450 zu erreichen.

Mehr Informationen im Internet unter [www.hamburg.de/hotline-fuer-unternehmen](http://www.hamburg.de/hotline-fuer-unternehmen)

### Das Hamburger Familiensiegel

Hamburger Unternehmen, die sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen engagieren und ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, können sich um das Hamburger Familiensiegel bewerben. Das Hamburger Familiensiegel ist ein anerkanntes Qualitätssiegel für familienbewusste Personalpolitik und wurde speziell für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt. Bewerbungen und Information unter der Nummer 040/42863 2450.

Ausführliche Informationen finden Sie hier: [www.hamburg.de/familiensiegel](http://www.hamburg.de/familiensiegel)

## Wie ist die Hamburger Wirtschaft im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Pflege derzeit aufgestellt?

Hamburg ist beim Thema „elder care“ gut aufgestellt. Dies bezieht sich auf die Beratungsstellen, wie beispielsweise die in der ganzen Stadt vertretenen Pflegestützpunkte. Es gilt aber immer stärker auch für die Unternehmen: Diese nehmen das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ zunehmend ernst und bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationsangebote, aber auch flexible Lösungen bei der Arbeitszeit bis zum Arbeitsort. Unsere Handelskammer, gemeinsam mit unseren Partnern in der „Hamburger Allianz für Familie“, setzt sich weiter dafür ein, dass noch mehr Hamburger Firmen ihrer Belegschaft Maßnahmen anbieten, um Pflegeaufgaben und berufliche Tätigkeit gut vereinbaren zu können.



**Corinna Nienstedt,**  
Geschäftsführerin,  
Leiterin Geschäftsbereich  
International der  
Handelskammer Hamburg

## Warum hat die Hamburger Allianz für Familien das Thema Pflege und Beruf auf der Agenda?

Die Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war lange Zeit durch das Thema „Kinderbetreuung“ geprägt. Nun aber rückt zunehmend auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in den Fokus. Wer Personal halten oder gewinnen will, muss alle familiären Belange der Mitarbeiter im Blick behalten und geeignete Angebote auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entwickeln. Dazu bietet die „Hamburger Allianz für Familien“ seit 2011 diverse Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten an.



**Margret Tourbier-Stretz,**  
Fachreferentin  
im Referat Familienpolitik  
in der Behörde für  
Arbeit, Soziales, Familie  
und Integration

## Wie können noch mehr Handwerksbetriebe für das Thema elder care gewonnen werden?

Die alternde Gesellschaft selbst wird die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Handwerk zu einem dringlichen Thema machen: Kleine Betriebe haben keine Personalabteilung, müssen aber für betroffene Mitarbeiter trotzdem schnell praktikable und rechtssichere Lösungen finden. Dafür brauchen die Betriebe Handlungssicherheit, wie sie unsere „Hamburger Allianz für Familien“ geben kann.



**Jörg Ungerer,**  
Leiter Geschäftsbereich  
Interessenvertretung/  
Politik der  
Handwerkskammer Hamburg



**Hamburger Allianz für Familien**

## Die neue Gesetzgebung zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Mit den Neuregelungen seit Januar 2015 für das **Pflegezeitgesetz** und **Familienpflegezeitgesetz** will die Bundesregierung die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf verbessern.

Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz regeln die Freistellungsansprüche von Beschäftigten – ausgenommen Selbstständige und Beamte – für die Pflege eines nahen Angehörigen. Bislang wurden diese gesetzlichen Rahmenbedingungen als flexible Arbeitsreduktionsmodelle jedoch wegen der engen Vorgaben sowie wegen der finanziellen Nachteile für pflegende Mitarbeiter kaum genutzt.

Die Neuregelungen betreffen im Wesentlichen drei Bereiche:

1. **Pflegeunterstützungsgeld** für eine bis zu 10-tägige Arbeitsverhinderung bei einer akut auftretenden Pflegesituation
2. Freistellung für eine bis zu 6-monatige **Pflegezeit** und
3. für eine bis zu 24-monatige **Familienpflegezeit**

Außerdem wurde die Definition „nahe Angehörige“ auf „Stiefeltern“, „Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft“ und „Schwäger“ erweitert.

**Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen bei akut auftretender Pflegesituation:**

Beschäftigte können sich ohne Ankündigungsfrist für bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen, um die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen oder die Pflege zu organisieren, zum Beispiel, indem sie einen Antrag bei der Pflegekasse stellen, nach einem geeigneten Heimplatz suchen oder sich

anderweitig um die Pflegerversorgung kümmern. **Diese Pflegesituation muss akut sein!**

Beschäftigte sind verpflichtet, ihren Arbeitgeber unverzüglich über den Grund und die Dauer ihres Fernbleibens zu informieren. Der Arbeitgeber kann bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit (voraussichtlich mindestens Pflegestufe 1) des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Pflege fordern. Der Anspruch auf die bis zu zehntägige Freistellung für den Pflegeakutfall gilt unabhängig von der Betriebsgröße. **Das Gesetz sieht keine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber vor.** Die Beschäftigten haben allerdings die Möglichkeit, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch zu nehmen.

**Pflegeunterstützungsgeld:**

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kann eine Lohnersatzleistung, das Pflegeunterstützungsgeld, bei der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen Angehörigen beantragt werden. Es beträgt 90 Prozent des wegfallenden Nettogehaltes und wird genauso berechnet wie das Kinderkrankengeld. Während es beim Kinderkrankengeld in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf ein gewisses Kontingent für die Freistellung von Arbeitstagen gibt, kann die kurzzeitige Arbeitsverhinderung pro pflegebedürftiger Person nur **einmal** in ihrem Leben geltend gemacht werden.

**Zahlt der Arbeitgeber in diesen zehn Tagen das Gehalt auf freiwilliger Basis weiter, hat die oder der Beschäftigte keinen Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld.**

## Pflegezeit:

Dieser Freistellungsanspruch gilt für die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen mit mindestens Pflegestufe 1. Bis zu sechs Monate kann eine vollständige oder teilweise Freistellung ohne Lohnersatzleistung genutzt werden. Einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit haben Beschäftigte in Betrieben mit **mehr als 15 Mitarbeitern**, die einen nahen Angehörigen in der häuslichen Umgebung selber pflegen. Bei einer teilweisen Freistellung ist eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die veränderte Arbeitszeit und Dauer zu treffen. Die Ankündigungsfrist für die Inanspruchnahme der Pflegezeit beträgt für die oder den Beschäftigten zehn Tage. Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) gewährt der pflegenden Person in der Pflegezeit auf Antrag ein zinsloses Darlehen. Der Betrieb muss seinen Mitarbeitern für die Antragstellung eine Entgeltbescheinigung ausstellen. Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten können die Regelungen der Pflegezeit ihren Beschäftigten freiwillig anbieten.

Außerdem besteht die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung für die Höchstdauer von bis zu drei Monaten, um eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu Hause oder außerhäuslich zu begleiten (zum Beispiel bei Aufenthalt in einem Hospiz).

## Familienpflegezeit:

Ebenso wie bei der Pflegezeit gewährt die Familienpflegezeit einen – allerdings nur teilweisen – Freistellungsanspruch. Die Arbeitszeit kann nur soweit reduziert werden, dass weiterhin mindestens 15 Stunden wöchentlich gearbeitet werden muss. Die Familienpflegezeit kann für die Dauer von bis zu zwei Jahren in Anspruch genommen werden. Diese Regelung macht es Mitarbeitern möglich, sich um die häusliche Pflege ihrer Angehörigen zu kümmern und gleichzeitig erwerbstätig zu sein. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht gegenüber Betrieben ab 25 Be-

schäftigten. Wie bei der Pflegezeit, kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen beantragt werden. Die **Ankündigungsfrist** für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber beträgt **acht Wochen**. Über die die Dauer, die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schließen. Betriebe mit weniger als 25 Mitarbeitern können ihren Beschäftigten die Regelungen der Familienpflegezeit freiwillig gewähren.

**Pflegezeit und Familienpflegezeit können auch miteinander kombiniert werden.** Zwingend ist ein nahtloser Übergang. Die Gesamtdauer beider Ansprüche darf zwei Jahre nicht überschreiten. Zu beachten sind bei der Kombination die unterschiedlichen Ankündigungsfristen gegenüber dem Arbeitgeber (Familienpflegezeit + Pflegezeit → mind. 8 Wochen vorher; Pflegezeit + Familienpflegezeit → 3 Monate vorher) sowie die unterschiedlichen Betriebsgrößen.

**Alle Freistellungsansprüche sind verbunden mit einem Kündigungsschutz ab Ankündigung bis zum Ende der Freistellung.**

Mehr Informationen und Broschüren zum Download bietet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf der Website: [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)







Weitere Informationen und die Broschüre zum Download finden Sie im Internet.

