



So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik

prognos

Ausgabe 2015

Herausgeber

berufundfamilie gGmbH

– Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Geschäftsführung

Stefan Becker

Friedrichstraße 34

60323 Frankfurt a.M.

Tel.: 069 . 300 388-0

Fax: 069 . 300 388-77

info@beruf-und-familie.de

www.beruf-und-familie.de

1. Auflage März 2007

2. Auflage Februar 2009

3. Auflage Oktober 2015

Konzept, Redaktion:

Stefan Becker

Angela Kienle

Lucie Perrot

Recherche, Text:

Prognos AG (Tilman Knittel, Catherine Comte, Ilka Sommer)

ICPAHL & Güttler (Silke Güttler)

unter Mitarbeit von

Stefanie Steinfeld

Aus der Praxis für die Praxis

– Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege –

Ober-Ramstadt

**Die Reihe »für die praxis« der
berufundfamilie gGmbH ist als**

PDF-Datei zu beziehen unter:

www.beruf-und-familie.de

1. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Engagement von Arbeitgebern unabdingbar	4
2. Pflegezeitgesetz & Familienpflegezeitgesetz 2015	8
3. Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	11
3.1 Arbeitszeit	12
3.1.1 Flexible Arbeitszeit	12
3.1.2 Teilzeit	13
3.1.3 Komprimierte Arbeitszeit	14
3.1.4 Kurzfristig gewährte Freistellung/Sonderurlaub	15
3.1.5 Rücksichtnahme bei Urlaubsplanung	16
3.2 Arbeitsorganisation	17
3.2.1 Teamarbeit	17
3.2.2 Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen	17
3.2.3 Pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung	17
3.3 Arbeitsort	19
3.3.1 Alternierende Heim- und Telearbeit	19
3.4 Informations- und Kommunikationspolitik	21
3.4.1 Kommunikation des Themas »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege«	21
3.4.2 Sensibilisierung der Belegschaft	23
3.4.3 Bereitstellung von Informationsmaterial	24
3.4.4 Ansprechpartner »Vereinbarkeit Beruf und Pflege«	25
3.5 Führungskompetenz	26
3.5.1 Vorträge/Trainings für Führungskräfte	26
3.5.2 Mitarbeitergespräche	26
3.5.3 Rotierende Verantwortung für Pflegemaßnahmen	27
3.6 Personalentwicklung	29
3.6.1 Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen	29
3.6.2 Kontakthalteangebote während längerer Freistellungen	29
3.6.3 Know-how-Erhalt während längerer Freistellungen	30
3.7 Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	31
3.7.1 Zuschuss für hauswirtschaftliche Leistungen	31
3.8 Service für Pflegende	32
3.8.1 Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige	32
3.8.2 Psychosoziale Beratung	33
3.8.3 Beratung zum Pflegearrangement und Vermittlung externer Unterstützungsdienste	34
3.8.4 Freiwilligen-Pool als Betreuungsdienst	36
3.8.5 Belegplätze für die Kurzzeitpflege	37
4. Das audit berufundfamilie	38
5. Tools für Arbeitgeber	
6. Literatur und Links	
7. Dienstleister »Pflege«	

1. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Engagement von Arbeitgebern unabdingbar

Jetzt in der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv zu werden, dazu will diese dritte Ausgabe von »aus der praxis – Eltern pflegen« Arbeitgeber ermutigen. Die Publikation vermittelt nicht nur den aktuellen Kenntnisstand zu dem Themenfeld, sie führt Arbeitgeber – über einen gut nachvollziehbaren Praxiszugang – auch an eine strategisch angelegte pflegegerechte Personalpolitik heran. Dabei lernen Unternehmen, Institutionen und Hochschulen die betrieblichen Handlungsfelder kennen, in denen sich pflegesensible Maßnahmen implementieren lassen: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Personalentwicklung, Führung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Familien. Auf diesen Handlungsfeldern baut das audit berufundfamilie auf, das sich als Managementinstrument zur nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit rund 20 Jahren bewährt.

Im Zentrum der Broschüre steht vor allem die explizite Vorstellung von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege innerhalb der genannten Handlungsfelder wirksam unterstützen können. Der Großteil davon wurde von Arbeitgebern im Rahmen des audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule entwickelt. Das zeigt: Grundsätzlich lassen sich viele, mittlerweile umfassend erprobte und von zahlreichen Arbeitgebern umgesetzte Maßnahmen, die generell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (meist im Hinblick auf die Kinderbetreuung) entwickelt wurden, auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege übertragen. Dazu braucht es nur mehr oder weniger starke Modifikationen. Wie diese aussehen können und wie sich damit die Lösungsansätze dem betrieblichen Alltag anpassen lassen, illustrieren diverse Praxisbeispiele von Arbeitgebern.

Der von der berufundfamilie gGmbH entwickelte und ebenfalls enthaltene Schnelltest sowie der Stufenplan gewähren Arbeitgebern zugleich eine Einstiegsmöglichkeit und eine Anleitung für ihre pflegegerechte Personalpolitik. Der Schnelltest ermöglicht eine erste Einschätzung, inwieweit der Betrieb mit der Pflegeproblematik konfrontiert ist oder dies in Zukunft sein wird. In dem Stufenplan sind im Baukastenprinzip Lösungen für unterschiedliche Entwicklungsstände der jeweiligen Unternehmen aufgeführt. Damit zeigt der Stufenplan, mit welchen Maßnahmen sich eine pflegegerechte Personalpolitik schrittweise ausbauen und damit systematisch entwickeln lässt.

Warum eine Neuauflage des Praxisleitfadens? – Brisante Zahlen und Fakten

Es hat sich einiges getan: Gesetzliche Regelungen haben Erweiterung gefunden, die Erfahrungen mit pflegegerechten Maßnahmen haben zugenommen. Aber vor allem: Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein Thema, das personalpolitisch nie zuvor von so großer Brisanz war wie jetzt. 2013 waren bundesweit bereits 2,6 Millionen Menschen pflegebedürftig. Knapp die Hälfte von ihnen wurde ausschließlich durch Angehörige versorgt. Bei weiteren 23,7 Prozent erhielten die pflegenden Angehörigen Unterstützung von Pflegediensten.

Bis zum Jahr 2020 wird ein Anstieg der Pflegebedürftigen auf 2,9 Millionen, bis zum Jahr 2030 auf 3,4 Millionen erwartet. Mit der Dunkelziffer der Hilfsbedürftigen ohne Pflegestufe dürften die Zahlen weitaus größer sein. Durch sie wird sich auch unweigerlich der schon jetzt große Kreis der Personen erhöhen, die Beruf und Pflege vereinbaren müssen. Nicht nur, dass grundsätzlich zunehmend mehr Menschen mit Pflegeaufgaben konfrontiert sind, immer mehr von ihnen sind auch berufstätig. Ein Trend, der sich bereits vor fünf Jahren deutlich ablesen ließ: Im Jahr 2010 waren 63 Prozent der weiblichen und 73 Prozent der männlichen pflegenden Angehörigen zwischen 25 und 64 Jahren erwerbstätig. Diese Entwicklung ist u. a. auf die höhere Frauenerwerbsbeteiligung, die längere Lebensarbeitszeit und die Alterung der Belegschaft zurückzuführen.

Vereinbarkeit: Mangelnde kostet, gelingende bringt Gewinn

Das von der Bundesregierung eingeführte Pflegeunterstützungsgeld, die Pflegezeit und die Familienpflegezeit tragen dieser Entwicklung Rechnung (siehe Kapitel 2). Diese wichtigen gesetzlichen Regelungen befreien Arbeitgeber jedoch nicht von ihrer betrieblichen Verantwortung. Ohne tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schneiden sich Arbeitgeber von ganzen Teilen des Arbeitsmarktes ab, laufen Gefahr, qualifizierte Beschäftigte zu verlieren, oder werden die Folgen einer Überlastung durch Beruf und Pflege in Form von Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität und Krankheitstagen tragen müssen. So hat das Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik (FFP) im Jahr 2011 errechnet, dass eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Unternehmen jährlich rund 19 Milliarden Euro kostet – aufgrund von Fehlzeiten und (vorübergehender) Berufsaufgabe, aber vor allem aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Auf einen Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben entfielen demnach 14.154 Euro.

Öffnen sich Arbeitgeber hingegen dem Thema »Pflege« und entwickeln passende Strategien und Lösungen, erwirtschaften sie sich Einsparungen. Sie gewinnen eine reale Chance, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben, deren Know-how und Input für den Betrieb wichtig sind, bestmöglich einzusetzen. Resultate einer pflegerechten Personalpolitik sind erfahrungsgemäß zudem ein geringerer Krankenstand, eine höhere Motivation und Produktivität sowie eine engere Bindung der Beschäftigten. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Pflegephase eine betriebliche Unterstützung erfahren, stehen dem Arbeitgeber danach oftmals wieder uneingeschränkt zur Verfügung und bleiben dem Betrieb erhalten. All diese Aspekte fördern maßgeblich das Image des Arbeitgebers und schaffen letztendlich Wettbewerbsvorteile.

Realitätscheck: Zögerliche Arbeitswelt

Doch zwischen diesen Erkenntnissen um die Vorteile einer pflegesensiblen Personalpolitik und der betrieblichen Praxis klaffen erhebliche Lücken. Zwei von drei Beschäftigten (69 Prozent) rechnen damit, dass sie künftig einen Angehörigen pflegen werden. Jedoch hat sich nur jeder zweite Arbeitgeber bislang mit dem Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« beschäftigt. Nicht einmal ein Drittel bietet nach eigenen Angaben pflegerechte Maßnahmen an. Als Grund, sich nicht stärker im Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu engagieren, führen 65 Prozent der Arbeitgeber an, dass die Notwendigkeit für betriebliches Handeln erst in ein paar Jahren bestehen wird, wenn die Zahl Pflegebedürftiger weiter zugenommen hat. 84 Prozent der Arbeitgeber geben zudem

an, dass sie Schwierigkeiten beim Einstieg in das Thema haben, weil ihnen Praxishilfen fehlen. Auch der angeblich hohe organisatorische Aufwand (84 Prozent) und eine erwartete Kostenintensität (80 Prozent) stehen einem Ausbau der Maßnahmen nach Meinung der Arbeitgeber im Weg.

Bei den Beschäftigten kommen die wenigen Lösungsvorschläge zudem kaum an: Lediglich 17 Prozent der Beschäftigten bestätigen, dass ihr Arbeitgeber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet. Das bisherige betriebliche Angebot an pflegegerechten Lösungen deckt außerdem nur unzureichend den Bedarf ab. Arbeitgeber bieten zwar mehrheitlich die von Beschäftigten gewünschten flexiblen Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten an, zu wenig verbreitet sind aber die von den Arbeitnehmern für sinnvoll erachteten finanziellen Hilfen und bezahlte Freistellungen. Die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung und unbezahlte Freistellungen bieten die Arbeitgeber dagegen in einem höheren Umfang an, als er von den Beschäftigten für sinnvoll erachtet wird.

Dieses Zögern muss dringend einer Offensive weichen, in der die pflegegerechte Personalpolitik strategisch angelegt ist. Dabei ist es wichtig, gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen zu erarbeiten.

Lösungsvielfalt Vereinbarkeit: Für jeden was dabei

Schließlich geht es bei den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege darum, tragfähige Angebote zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen des Arbeitgebers als auch den Belangen der Pflegenden Rechnung tragen.

Dazu soll der vorliegende Leitfaden beitragen. Die darin vorgestellten Maßnahmen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sollen vielmehr das breite Spektrum der Möglichkeiten aufzeigen und Arbeitgeber inspirieren, darauf aufbauend oder ableitend ihre betriebspezifischen, passgenauen Maßnahmen auszuformen. Die Arbeitgeber, die das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule – z. T. bereits mehrfach – durchlaufen haben, haben seit den ersten Praxisleitfäden wesentlich zur Erweiterung der Palette an pflegesensiblen Maßnahmen beigetragen. Die Neu- und Weiterentwicklungen der Lösungen finden in dieser Publikation Berücksichtigung.

Mit einer Vielzahl der Maßnahmen lässt sich erneut unterstreichen: Lösungen müssen nicht mit einem hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden sein. Maßnahmen können auch dann sinnvoll und effektiv sein, wenn sie unkompliziert, schnell und kostengünstig umzusetzen sind.

Herausforderungen: Merkmale der Pflege

Arbeitgeber, die sich bereits der Vereinbarkeit von Beruf und Familie widmen, haben hier sicherlich einen Vorteil. Sie können z. B. aus den Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung schöpfen. Wer seine pflegegerechte Personalpolitik erfolgreich gestalten will, sollte sich jedoch auf die besonderen Herausforderungen der Pflege einstellen.

Pflege ist schwer planbar

Wann ein Pflegefall eintritt, ist kaum prognostizierbar. Meist stehen Angehörige unvermittelt – aufgrund einer Erkrankung, eines Herzinfarkts/Schlaganfalls oder eines Unfalls – vor der Situation, innerhalb kürzester Zeit tragfähige Lösungen

zu finden. Vor allem Information und Beratung sind dann gefragt. Hier können Arbeitgeber eine wesentliche Unterstützung leisten.

Auch die Dauer der Pflege ist schlecht einschätzbar

Sie kann nur wenige Wochen oder Monate dauern, sie kann sich aber auch über viele Jahre hinziehen. Laut Statistischem Bundesamt lag 2009 die Dauer der Pflege bei über 40 Prozent der Fälle bei mindestens fünf Jahren. Zudem ist die Entwicklung des Pflegebedarfs – also welche Unterstützungsleistungen kurz- oder mittelfristig notwendig sind – kaum vorherzusagen.

Pflege bedeutet eine hohe psychische und z. T. auch physische Belastung

Die Pflege eines Angehörigen ist oft negativ belegt. Pflegende erfahren meist eine Einschränkung ihres Alltags und ihrer Freizeit. Sie müssen ihren Tagesablauf auf die Pflegeaufgaben einstellen und haben oft ein hohes Stressempfinden. Der Bedarf an psychosozialer Beratung und Unterstützung ist daher sehr hoch. Pflege bedeutet auch eine körperliche Beanspruchung. Pflegende, die Angehörige täglich heben, stützen oder umlagern, klagen vielfach über physische Schmerzen.

Der Begriff »Pflege« fasst die gefragte Fürsorge jedoch zu kurz

Pflege umfasst schließlich auch Hilfe- und Unterstützungsleistungen, die die Pflegenden außerhalb der Pflegeversicherung koordinieren bzw. stemmen müssen: Hilfe im Haushalt, Unterstützung bei Finanzfragen, weitere finanzielle Hilfen etc. All das belastet.

Pflege ist nach wie vor ein Tabuthema

Gerade weil Pflege so belastend sein kann, ist das Thema tabuisiert. Pflegende selbst vermeiden im beruflichen Umfeld oft das Gespräch über die Pflegesituation – auch weil sie sich nicht erneut und andere nicht belasten wollen. Kollegen und Vorgesetzte zögern ihrerseits häufig bei der Ansprache des negativ besetzten Themas. Ein fataler Effekt dieser Tabuisierung kann sein, dass pflegegerechte Maßnahmen innerbetrieblich nicht ausreichend vermittelt und von Beschäftigten nicht angefragt und in Anspruch genommen werden. Hier ist ein Aufbrechen mittels stringenter Information und Kommunikation samt Sensibilisierung der Führungskräfte unabdingbar.

2. Pflegezeitgesetz & Familienpflegezeitgesetz 2015

Pflege – die aktuelle Gesetzgebung auf einen Blick

Seit Januar 2015 geht das Thema »Pflege« alle Arbeitgeber an. Die neue Gesetzgebung »Familienpflegezeit« hat einen Rechtsanspruch eingeführt, der es Beschäftigten ermöglichen soll, in Teilzeit zu arbeiten und sich gleichzeitig um ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern. Die Pflege eines Angehörigen kann in der Regel nicht vorausgesehen werden. Deshalb ermöglicht der Gesetzgeber im Rahmen des Pflegezeitgesetzes Beschäftigten, die unerwartet mit Pflegeaufgaben konfrontiert werden, eine kurzfristige Arbeitsfreistellung. Außerdem werden das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) miteinander verzahnt. Im Zuge dessen haben Beschäftigte seit Jahresbeginn einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung wurde ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt.

Die Regelungen im Überblick

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

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

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

§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI



Pflegeunterstützungsgeld

ohne Ankündigungsfrist

unabhängig von der Betriebsgröße

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

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

§ 3 PflegeZG



Pflegezeit

Ankündigungsfrist zehn Tage

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

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

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

Ankündigungsfrist acht Wochen

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

Kündigungsschutz

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Bessere Vereinbarkeit von Familien, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015, Berlin

Neben dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz gibt es weitere Regelungen, die Arbeitnehmer tangieren, z. B. wenn das bestehende Gesetz zum Elternunterhalt zur Anwendung kommt.

Die wesentlichen Regelungen zur Elternunterhaltsverpflichtung

Erwachsene Kinder sind gesetzlich verpflichtet, im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten für den Unterhalt der Eltern zu sorgen – selbst wenn der Kontakt seit langer Zeit abgebrochen ist. Die Rechtsgrundlage für diese Ansprüche gegen erwachsene Kinder ergibt sich in Deutschland unter anderem aus §§ 1601 ff., hinsichtlich der Einstandspflicht der Kinder insbesondere aus § 1601 und § 1602 Abs. 1 BGB.

Unterhalt bei Pflegebedürftigkeit

Muss ein Elternteil im Heim untergebracht werden, sind die Kosten häufig so hoch, dass Pflegeversicherung und Rente nicht ausreichen. Kinder sind dann gefordert, wenn ausreichend Eigenvermögen vorhanden ist, sich finanziell an den Kosten zu beteiligen.

Vorleistung durch Sozialträger

Zunächst kommt der Sozialhilfeträger für die Kosten auf, fordert das Geld später aber von den unterhaltspflichtigen Kindern – in Form von Regresszahlungen – zurück.

Mit den gesetzlichen Regelungen ist ein wichtiger Rahmen für eine pflegegerechte Personalpolitik gesetzt worden. Der Pflegealltag birgt jedoch viele zusätzliche Herausforderungen, die durch die Gesetzgebung nicht abgedeckt sind: Wie können Ad-hoc-Situationen – z. B. wenn bei der Arbeit plötzlich zu Hause Hilfe benötigt wird – gelöst werden? Wie bleibt der Pflegende bei Auszeiten beruflich am Ball? Hier bedarf es dringend einer individuellen Ausgestaltung der pflegebewussten Personalpolitik durch die Arbeitgeber. Ansätze und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind in diesem Praxisleitfaden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

[1] Zu nahen Angehörigen zählen künftig neben Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Geschwistern, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern sowie Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwäger.

[2] Die Regelung besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten.

3. Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die in diesem Leitfa- den vorgestellt werden, sind den acht Handlungsfeldern des audit berufundfa- milie entsprechend gegliedert: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, In- formations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalent- wicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Pfl- egerische. Die Auswahl der Maßnahmen erfolgte auf Grundlage von einschlägigen Erfahrungen, die von Unternehmen zumeist im Rahmen des audit berufundfa- milie gemacht wurden, sowie durch die Einschätzung von Expertinnen und Ex- pertinnen, denen das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowohl aus der Betroffenen- als auch aus Unternehmensperspektive vertraut ist.

Welche Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, ist in den meisten Fällen von der jeweiligen Situation der pflegenden Beschäftigten abhängig: von der Position und der Tätigkeit im Unternehmen einerseits sowie der familiären und pflegerischen Ausgangslage andererseits. Daher wird jeder Maßnahmendar- stellung eine praxisnahe Situations- bzw. Problemschilderung vorangestellt, die den jeweiligen Handlungsbedarf im Bereich Vereinbarkeit von Berufs- und Pfl- egerische illustrieren soll. Mit den Paragraphensymbolen (§§) wird bei einigen Maßnahmen auf rechtliche Aspekte, wie z. B. das neue Pflegezeitgesetz, hingewiesen. Als Tipps sind ergänzende Hinweise für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen aufgeführt.

3.1 Arbeitszeit

3.1.1 Flexible Arbeitszeit

Situation

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und häuslicher Pflege erfordert typischerweise ein komplexes Pflegearrangement, in dem sich über den Tag verteilt verschiedene Unterstützungsdienste um den Pflegebedürftigen kümmern. Oft passt das Pflegearrangement nicht zu den vorgegebenen, starren Arbeitszeiten der berufstätigen Pflegeperson und manchmal ist auch kurzfristig eine Anwesenheit zu Hause nötig. Eine möglichst frei einteilbare Arbeitszeit, die auch kurzfristig disponibel ist, ermöglicht Pflegenden eine einfachere Organisation ihres Alltags in doppelter Verantwortung.

Maßnahme

Vor allem Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten bieten sich an, um die Einteilung der Arbeitszeit in die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stellen.

Gleitzeitarbeit erlaubt den Beschäftigten, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens selbst zu bestimmen. Dabei können eine verbindliche Kernarbeitszeit und die Zeitspanne vereinbart werden, innerhalb derer gearbeitet werden kann. Noch größere Spielräume bieten Modelle mit variabler Arbeitszeit, bei denen auf eine Kernzeit verzichtet wird. Hier wird nur das Zeitfenster festgelegt, innerhalb dessen die Arbeitszeiten in Absprache mit den Vorgesetzten und Kollegen eigenverantwortlich und bedarfsorientiert gewählt werden können.

Arbeitszeitkonten mit monatlichen oder jährlichen Abrechnungszeiträumen ermöglichen pflegenden Beschäftigten, sich an Einzeltagen oder in Phasen mit höherem Betreuungsbedarf – zum Beispiel bedingt durch eine leichte Erkrankung – intensiver um den Pflegebedürftigen zu kümmern. Die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten werden auf einem Zeitkonto erfasst und Plus- oder Minusstunden als Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitschulden ausgewiesen. Hilfreich bei der Regulierung ist ein Regelungsrahmen hinsichtlich Ober- und Untergrenzen und Ausgleichszeiträumen von Plus- und Minusstunden. Die Möglichkeit zur Überziehung des Zeitkontos erlaubt auch Freistellungszeiten zur Pflege, die dann sukzessive im Betrieb nachgearbeitet werden.

§§

Bei flexiblen Arbeitszeiten sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten.

Tipp

Flexible Arbeitszeiten setzen oft eine Prüfung und Anpassung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe voraus.

Praxisbeispiel

Fraport AG: Vereinbarkeit von Pflege und Schichtarbeit

Aufgrund der Aufgabenbandbreite der Fraport AG gibt es viele unterschiedliche Schichtarbeitsplätze. Allen ist jedoch gemeinsam, dass bei Pflegeaufgaben individuelle Lösungen passend für die Situation des Beschäftigten ermöglicht werden. Im Fracht- und Posttransport, in dem ausschließlich Männer arbeiten, besteht zum Beispiel die Option, befristet oder dauerhaft in Teilzeit zu arbeiten oder von der Wechselschicht in die Tagschicht zu gehen. In den Arbeitsteams können Schichtpläne mitgestaltet werden, z. B. die Rotationsgeschwindigkeit verändert oder Schichten bei Bedarf getauscht werden. Freistellungen oder die Familienpflegezeit können ebenfalls in Anspruch genommen werden. Pflegesituationen sind unterschiedlich. So wird berücksichtigt, dass es neben »typischen« Pflegeaufgaben u. a. um die Pflege von Eltern im Ausland oder psychische Erkrankungen in der Familie gehen kann. Um die beste Lösung zu finden, werden Beschäftigte mit einem systematischen Bedarfscheck entlang der vorhandenen Möglichkeiten umfassend

beraten, auch in Bezug auf die finanziellen Auswirkungen. Von den Maßnahmen profitiert das Unternehmen ebenfalls, denn durch die gemeinsame rechtzeitige und gute Planung wird der reibungslose Betriebsablauf gewährleistet.

Praxisbeispiel

Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik: Unbegrenzte Belastung des Lebensarbeitszeitkontos

Das mittelständische Unternehmen Schönberger Stahlbau & Metalltechnik bietet seinen Beschäftigten Lebensarbeitszeitkonten an, auf denen sich Mehrstunden und Urlaub unbegrenzt ansammeln lassen. Das Kontoguthaben kann für familienspezifische Belange abgebaut sowie auch negativ belastet werden. Darüber hinaus sind auch die Rahmenbedingungen bei einem möglichen Austritt aus dem Unternehmen (durch Kündigung oder Verrentung) geklärt. Falls Fehlzeiten vorliegen sollten, werden in erster Linie noch offene Urlaubstage, Tantiemen oder Boni gegengerechnet.

3.1.2 Teilzeit

Situation

Wenn die Versorgung des pflegebedürftigen Angehörigen mithilfe externer Pflege- und Betreuungsanbieter oder anderer Familienangehöriger gut organisiert ist, möchten die im Beruf stehenden Pflegenden in aller Regel so weit wie möglich ihrer normalen Erwerbstätigkeit nachgehen. Da die Koordination der Dienstleister sowie die alltäglichen Erledigungen für den Pflegebedürftigen, zum Beispiel Bankgeschäfte, Arztbesuche, jedoch Zeit brauchen, wird eine Arbeitszeitreduzierung oft als Chance betrachtet, Beruf und Pflege im Alltag besser zu vereinbaren. Hierbei werden oft vollzeitnahe Wochenstundenumfänge von 75 Prozent und mehr nachgefragt. Eine stärkere Reduzierung ist für die meisten Pflegenden nicht praktikabel, da dies entweder zu finanziellen Engpässen oder aber zu einer Gefährdung der Karriere führen würde.

Maßnahme

Die Einführung von Teilzeitmodellen unterschiedlichen Umfangs bietet sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die einen pflegebedürftigen Angehörigen im eigenen Haus versorgen und von typischerweise mehreren Dienstleistern dabei unterstützt werden. Welcher Teilzeitumfang im konkreten Fall sinnvoll und geeignet ist, lässt sich am besten in einem individuellen Beratungsgespräch klären. Je nach Tätigkeit und Position muss auch entschieden werden, wie die Teilzeit gestaltet und die anfallende Mehrarbeit verteilt bzw. anders organisiert werden kann.

§§

In der Pflegezeit und Familienpflegezeit sieht der Gesetzgeber die Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit vor. Der Arbeitnehmer muss mindestens zehn Tage vor Eintritt in die Pflegezeit eine mögliche Reduzierung der Stundenzahl mit dem Arbeitgeber absprechen.

Tipp

Unternehmen stehen oft vor dem Problem, dass Teilzeitbeschäftigte am liebsten vormittags arbeiten, für den Nachmittag dagegen kaum komplementäre Teilzeitkräfte zur Verfügung stehen und die Präsenz zum Beispiel im Kundenkontakt nicht gewährleistet werden kann. Insbesondere Eltern sind wegen der Kindergarten- und Schulzeiten auf die freien Nachmittage zur Betreuung ihrer Kinder angewiesen. Bei Pflegenden in Teilzeit, die weniger von starren Öffnungszeiten abhängen, bietet es sich an, gezielt nach der Möglichkeit für nachmittägliche Arbeitszeiten zu fragen und gegebenenfalls die Beschäftigten bei der Suche nach bzw. der Organisation einer Nachmittagsversorgung für den pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Praxisbeispiel

GLOBUS SB-Warenhäuser: Teilzeit, flexible Arbeitszeit und Familienpflegezeit

Die GLOBUS SB-Warenhäuser in Hessen bieten flexible Arbeitszeiten und Teilzeit jeder Ausprägung für Beschäftigte mit Familienpflichten. Führungskraft und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter suchen gemeinsam nach der für beide Seiten passenden Lösung. Denn jede Pflegesituation stellt andere Anforderungen und ist von unterschiedlicher Dauer. Deshalb sind auch die Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr individuell. In einem GLOBUS-Markt konnte beispielsweise eine Mitarbeiterin in der Gastronomie, die ihren Mann und ihren Vater pflegerisch versorgen muss, die Arbeitszeit von 108 auf 80 Stunden pro Monat reduzieren. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen der Mitarbeiterin. Gemeinsam mit ihrer Teamleitung hat sie diese Lösung gefunden und wird von ihren Teamkolleginnen und -kollegen bei der Umsetzung unterstützt. Voraussetzung dafür war, dass sich die Mitarbeiterin mit ihrer Situation der Führungskraft anvertraut und diese die Kolleginnen und Kollegen in die Lösungsfindung einbezogen hat. Neben individuellen Arbeitszeitleösungen unterstützt GLOBUS die Inanspruchnahme der gesetzlichen Pflegezeit ebenso wie die Inanspruchnahme der Regelungen nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Praxisbeispiel

B. Braun Melsungen: Familienteilzeit

Seit 2007 bietet B. Braun ein Familienteilzeitmodell an. Diese besondere Form der Teilzeit richtet sich an Eltern mit Neugeborenen, die früh in den Beruf zurückkehren, und an Mitarbeitende, die Familienangehörige pflegen möchten. Bei einer 50-Prozent-Tätigkeit erhalten die Teilnehmenden einen finanziellen Aufstockungsbetrag. Beschäftigte, die eine Familienteilzeit beantragen, um einen Angehörigen zu pflegen, erhalten einen Zuschlag in Höhe von 15 Prozent für bis zu drei Jahre, wobei eine Verlängerung auf fünf Jahre in Einzelfällen möglich ist. Diese Form der Teilzeit ermöglicht es den Beschäftigten von B. Braun Melsungen, aktiv im Beruf zu bleiben und den Anschluss nicht zu verlieren. Gleichzeitig können sich die Mitarbeitenden intensiv um ihre Familien kümmern. Auch das Unternehmen profitiert von diesem Angebot, denn Beschäftigte kehren motiviert in den Beruf zurück.

3.1.3 Komprimierte Arbeitszeit

Situation

Nicht jeder kann und möchte pflege- oder betreuungsbedürftige Eltern zu Hause versorgen. Unter Umständen liegen sogar mehrere Stunden Distanz zwischen den Wohnorten. Die Pflege wird in solchen Fällen in der Regel von Pflegeeinrichtungen oder aber Geschwistern übernommen. Dennoch haben Beschäftigte, deren Eltern Betreuung oder Pflege benötigen, häufig das Bedürfnis, so viel wie möglich für diese da zu sein bzw. pflegende Geschwister zu entlasten.

Maßnahme

Wenn die oder der Beschäftigte nicht die Hauptpflegeperson ist, jedoch gerne eine Teilverantwortung für den pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen möchte, kann sich eine komprimierte Arbeitswoche anbieten. Einer Vollzeittätigkeit innerhalb vier statt wie regulär fünf Tagen nachzugehen, bietet den Beschäftigten flexible Möglichkeiten, um zum Beispiel den pflegebedürftigen Verwandten zu besuchen oder für ein verlängertes Wochenende zu sich zu holen, ohne dass das Unternehmen durch eine Reduzierung des Arbeitsumfangs finanzielle Einbußen hat.

Tipp

Die Doppelbelastung von komprimierter Vollzeittätigkeit und Pflege kann durchaus zu einer Überlastung des Mitarbeiters mit Folgen für den Gesundheitszustand und die Arbeitsleistung führen. Daher sollte in Mitarbeitergesprächen die Tragfähigkeit dieses Arbeitszeitmodells regelmäßig geprüft werden und gegebenenfalls alternative Modelle vorgeschlagen werden.

3.1.4 Kurzfristig gewährte Freistellung/Sonderurlaub

Situation

Typischerweise möchten pflegende Angehörige ihre Berufstätigkeit nicht gänzlich zugunsten der Pflege aufgeben. Sowohl finanzielle als auch soziale Gründe sprechen für die Pflegenden dafür, weiter im Beruf zu bleiben. Mehrwöchige Arbeitsunterbrechungen können aber insbesondere zu Beginn und am Ende der Pflege sinnvoll oder notwendig sein. Wenn die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen plötzlich eintritt, benötigt ein in der Pflege noch unerfahrener Angehöriger in einer solchen Situation kurzfristig Zeit, um sich gut zu informieren und das Pflegearrangement zu organisieren. Auch bei einer unerwarteten Verschlechterung des Zustandes der pflegebedürftigen Person haben Beschäftigte häufig das Bedürfnis, sich in dieser Zeit intensiv um den betroffenen Angehörigen zu kümmern, ohne dabei den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu riskieren. Wenn für diese belastenden Tätigkeiten reguläre Urlaubstage in Anspruch genommen werden, bleibt entsprechend weniger Freiraum für Erholungszeiten, worunter der Gesundheitszustand der Pflegenden leiden kann.

Maßnahme

Sowohl unbezahlte längerfristige Freistellungen als auch eine bestimmte Anzahl frei verfügbarer Sonderurlaubstage bieten sich als Pausenmaßnahmen für pflegende Angehörige in derartigen Ausnahmesituationen an. Wichtig sind dabei kurze Antragsfristen und eine flexible Handhabung der Freistellungen. Nicht nur der Beginn, sondern auch der Verlauf und das Ende der Pflege Tätigkeit durch den Tod des Angehörigen sind oft nicht vorhersehbar. Daher sollte nicht nur die Freistellung, sondern auch der Wiedereinstieg ins Unternehmen kurzfristig ermöglicht werden.

§§

Das Pflegezeitgesetz ermöglicht Arbeitnehmern eine kurzfristige, bis zu zehn Tage lange Arbeitsunterbrechung bei Eintritt einer Pflegesituation. Bis zu drei Monate können für die Begleitung des Pflegebedürftigen in der letzten Lebensphase genommen werden.

Tipp

Eine längerfristige Freistellung sollte nur als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden. Stattdessen sollte nach Modellen gesucht werden, die einen Verbleib des Mitarbeiters im Unternehmen ermöglichen. Aus Sicht der Pflegenden ist eine Erwerbstätigkeit eher als Ausgleich und emotionale Entlastung von der Pflege Tätigkeit und keineswegs nur als zusätzliche Belastung zu sehen. Aus Unternehmenssicht werden durch alternative Modelle freistellungsbedingte Dequalifikationseffekte vermieden.

Praxisbeispiel

Aareon AG: Innovatives Freistellungskonzept mit Lohnausgleich

Das mittelständische Beratungs- und Systemhaus für die Immobilienwirtschaft Aareon AG hat in seiner Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit die sogenannte bezahlte Freistellung in Sonderfällen aufgenommen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich für familiäre Belange bis zu sechs Wochen freistellen lassen und selbst entscheiden, ob ihre Vergütung weitererfolgt oder ausgesetzt wird. Bei einer Gehaltsfortzahlung kann die fehlende Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Freistellung nachgeholt werden. Mit diesem Modell haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre familiären Belange in Sondersituationen ohne Zeitdruck zu organisieren – wie beispielsweise beim plötzlichen Eintreten eines Pflegefalls.

Praxisbeispiel

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück: Flexibilität bei Freistellung und Wiedereinstieg

Die Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück hat mehrere Beschäftigte kurzfristig für die Pflege und Sterbebegleitung von schwer erkrankten Angehörigen für Zeiträume bis zu einem Jahr freigestellt. Bei einem Mitarbeiter starb der Pflegebedürftige kurz nach Beginn der Freistellung. Oft möchten die Hinterbliebenen schnell wieder in den Beruf zurück – so auch in diesem Fall, in dem die Kreisverwaltung flexibel auf die veränderten Umstände reagiert und die Freistellung kurzfristig zurückgenommen hat. Die kurzfristig entstandene Lücke wurde mithilfe der verständnisvollen Arbeitskollegen und -kolleginnen sowie durch organisatorische Maßnahmen geschlossen.

Praxisbeispiel

Landeshauptstadt Wiesbaden: Familienpflegezeit als wichtige Säule der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wiesbaden ist deutschlandweit die erste Kommune, die die Familienpflegezeit eingeführt hat. Seit dem 1. Januar 2012 kann die Regelung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung in Anspruch genommen werden. In einer intensiven Einführungsphase erfolgte hierzu eine umfassende Information der Beschäftigten, u. a. in der Mitarbeiterzeitschrift. Dauerhaft können sich die Beschäftigten über einen digitalen Ordner informieren, in dem auch Antragsformulare und Merkblätter hinterlegt sind. Zwei zentrale Ansprechpersonen im Personal- und Organisationsamt beraten persönlich. Die Beratungen zeigen, dass die Familienpflegezeit von den Beschäftigten dann als Option erwogen wird, wenn die vorhandenen flexiblen Arbeitszeitleösungen nicht mehr greifen. Die Landeshauptstadt Wiesbaden bietet darüber hinaus bereits seit dem Jahr 2011 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pflegen oder in eine Pflegesituation kommen könnten, in Kooperation mit dem Lokalen Bündnis für Familien und weiteren Wiesbadener Unternehmen die Möglichkeit, an einem Kompetenztraining zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege teilzunehmen. Eine erste interne Fortbildungsreihe wurde im Frühjahr 2013 angeboten. Außerdem kann selbstverständlich das stadt eigene Angebot der Beratungsstelle für selbstständiges Leben im Alter genutzt werden.

3.1.5 Rücksichtnahme bei Urlaubsplanung

Situation

Durch die Doppelbelastung benötigen pflegende Berufstätige in besonderem Maße Urlaub – nicht nur von der Arbeit, sondern auch von der Pflege. Um eine Erholungsreise machen zu können, muss die Pflege entweder durch ein spezielles Arrangement mit ambulanten Diensten oder als Kurzzeitpflege in einer Einrichtung gewährleistet sein. Gerade bei der Kurzzeitpflege bestehen lange Wartezeiten, und Plätze sind nicht immer zu den bevorzugten Terminen verfügbar.

Maßnahme

Bei der Planung des Jahresurlaubs wird auf pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besondere Rücksicht genommen. Um möglichen Störungen des Betriebsklimas wegen der Bevorzugung einzelner Beschäftigter bei Urlaubsanträgen vorzubeugen, ist es sinnvoll, die Belegschaft für die Doppelbelastungen durch Beruf und Pflege zu sensibilisieren.

Tipp

Generell sollten Vorgesetzte und Personalabteilung bei pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Eigeninteresse des Unternehmens darauf achten, dass der Erholungsurlaub in Anspruch genommen wird, um damit der Gefahr von Erkrankungen und Unkonzentriertheit vorzubeugen.

3.2 Arbeitsorganisation

3.2.1 Teamarbeit

Situation	Eine möglichst frei einteilbare, auch kurzfristig disponible Arbeitszeit trägt wesentlich dazu bei, Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Den Beschäftigten ein hohes Maß an eigenständiger Arbeits- und Zeitplanung zu ermöglichen, ohne dass die Arbeitsabläufe oder die Servicequalität im Unternehmen beeinträchtigt werden, stellt für Unternehmen allerdings eine hohe Herausforderung dar.
Maßnahme	In teilautonomen Teams werden Arbeitsaufgaben arbeitsteilig innerhalb der Gruppe erbracht. Hier werden selbstverantwortlich Planung, Festlegung, Durchführung und Kontrolle der Arbeitsaufgaben abgestimmt. Die Arbeit ist so organisiert, dass die Mitarbeiterteams ihre Anwesenheitszeiten untereinander ab sprechen und sich gegebenenfalls gegenseitig vertreten können. Dabei können in Abstimmung von Arbeitsbedarf, Servicezeiten und persönlichen Wünschen für die Beschäftigten individuell zugeschnittene Einsatzpläne erstellt werden.
Tipp	Für eine funktionierende Teamarbeit ist es notwendig, gegenseitig laufend über den Arbeitsstand informiert zu sein, um in Abwesenheit von Kollegen zum Beispiel Arbeiten weiterführen oder Kundenanfragen kompetent beantworten zu können. Hierfür sind klare und verbindliche Regeln zur Kommunikation, zur Dokumentation und zur Arbeitsübergabe notwendig. Auf dieser Grundlage wird es auch möglich, Beschäftigte kurzfristig freizustellen, ohne dass durch den Know-how-Verlust die laufende Arbeit entscheidend beeinträchtigt wird. Um die Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Team nicht zu gefährden, ist darauf zu achten, dass alle Teammitglieder die Vorteile der flexibleren Arbeitsgestaltung nutzen können und die Arbeit gerecht verteilt wird.

3.2.2 Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen

Situation	Die Pflege des Angehörigen schränkt die Flexibilität des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin im Hinblick auf die anfallende Arbeit im Unternehmen ein. Insbesondere das Ableisten von Überstunden oder Geschäftsreisen sind nicht uneingeschränkt und ohne Absprachen möglich.
Maßnahme	Von pflegenden Angehörigen sollten nur nach vorheriger Anfrage Mehrarbeitsstunden oder längere Dienstreisen erwartet werden. Da dies bei Kolleginnen und Kollegen stärkere Flexibilität und höheren Einsatz erfordert, ist eine Sensibilisierung für das Thema »Pflege« auf breiter Basis notwendig, um Missstim mungen vorzubeugen.

3.2.3 Pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung

Situation	Am Arbeitsplatz kann es Beschäftigten, die neben der Berufstätigkeit gleichzeitig eine Pflegetätigkeit ausüben, oft an einfachen Infrastrukturangeboten dringend fehlen. Zum Beispiel ist für Beschäftigte in der Produktion oder für Reinigungskräfte der einfache Zugang zu Telefon oder Computer, Drucker und Intra- bzw. Internet nicht überall selbstverständlich. Dabei ist es für Angehörige von Hilfebedürftigen oft wichtig, für Notfälle ständig erreichbar zu sein. Auch sind viele Informationen am schnellsten über Intra- und Internet verfügbar.
-----------	---

Maßnahme

Die Einrichtung von zentral aufgestellten Computer-Terminals und Telefonzugängen für alle Beschäftigten trägt dem erhöhten privaten Organisationsbedarf der Pflegenden Rechnung. Bei Bürotätigkeiten ist diese Ausstattung ohnehin Standard, wobei auch hier den pflegenden Beschäftigten der private Gebrauch ausdrücklich zugestanden werden sollte.

Praxisbeispiel

Merz: Den gesamten Betrieb ans Netz bringen

Das Healthcare-Unternehmen Merz hat im Rahmen der sogenannten Gesamtbetriebsvereinbarung Medien für alle Mitarbeitenden die technischen Voraussetzungen für die notwendige Information und Kommunikation mit internen und externen Stellen zur Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen geschaffen. Unter anderem wurde der Außendienst vollständig an das Intranet und Internet angeschlossen und im gewerblichen Bereich wurden frei zugängliche Computer aufgestellt.

3.3 Arbeitsort

3.3.1 Alternierende Heim- und Telearbeit

Situation	Ein Mitarbeiter mit einem pflege- bzw. betreuungsbedürftigen Angehörigen möchte gerne an zwei Tagen in der Woche zu Hause arbeiten, um für diesen ansprechbar zu sein und die Arbeit zum Beispiel gelegentlich für Arzt- und Behördengänge unterbrechen zu können. An den anderen Tagen findet eine Betreuung durch Arrangements mit Unterstützungsdienstleistern statt.
Maßnahme	Alternierende Heim- bzw. Telearbeit heißt, dass der oder die Beschäftigte die Arbeit tageweise zu Hause erledigt, er oder sie jedoch weiterhin an einigen Tagen am Arbeitsplatz im Unternehmen ist. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass die Tätigkeit des Mitarbeiters telearbeitsfähig ist, d. h. er nicht oder nicht ständig an einen bestimmten Ort gebunden ist. Durch die Einführung der alternierenden Heim- bzw. Telearbeit ermöglicht der Arbeitgeber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine eigenverantwortliche Einteilung von Arbeitsort und Arbeitszeit und stellt gleichzeitig die Präsenz und die Abstimmung der Arbeitsabläufe im Unternehmen sicher. Von einer ausschließlichen Heim- oder Telearbeit raten Experten grundsätzlich ab, da durch die fehlende Präsenz im Unternehmen in der Regel Abstimmungsschwierigkeiten auftreten.
Tipp	Ob Heim- bzw. Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beitragen kann und ob die Beschäftigten zu Hause ungestört arbeiten können, hängt stark von der Schwere des Pflegefalls ab. Dies sollte von Unternehmensseite sorgfältig geprüft werden. In der Regel ist eine alternierende Heim- und Telearbeit nur bei leichten Pflegefällen bzw. am Anfang der Pflege sinnvoll. Die Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz werden reduziert und die Arbeitszeit kann leichter unterbrochen werden, um zwischendurch andere Dinge, wie zum Beispiel Arztbesuche, zu erledigen. Zum Teil ist es auch nur notwendig, dass jemand für alle Fälle in der Nähe des Pflegebedürftigen ist, was ein weitgehend ungestörtes Arbeiten ermöglicht. In vielen Fällen braucht der oder die Pflegebedürftige jedoch mehr Aufmerksamkeit als zunächst erwartet.

Praxisbeispiel

Aareon AG: Mehr Flexibilität durch Telearbeit

Zur besseren Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit familiären Verpflichtungen können Aareon-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Telearbeitsplatz in Anspruch nehmen, wenn die Tätigkeit auch außerhalb des Unternehmens durchgeführt werden kann. Das Beratungs- und Systemhaus für die Immobilienbranche stattet den Arbeitsplatz mit den technischen Geräten aus, übernimmt die laufenden Kosten (z. B. Telefon) und zahlt eine monatliche Pauschale (für Raum, Heizung, Strom etc.). Die Beschäftigten sind trotz der räumlichen Trennung in das Tagesgeschäft integriert, da sie wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort alle wichtigen Informationen via Internet und Mail erhalten. In Besprechungen wählen sie sich per Telefon ein, an virtuellen Seminaren (Webinaren) können sie via Internet und Telefon teilnehmen.

Merz Pharma: Homeoffice und alternierende Telearbeit als Lösung für Pflegesituationen

Alternierende Telearbeit ist bei der Merz Pharma KGaA in einer Betriebsvereinbarung seit dem Jahr 2009 geregelt. Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und im Einverständnis mit der Führungskraft kann an geeigneten Arbeitsplätzen zu mindestens 20 bis maximal 60 % der Arbeitszeit in einem festen Rhythmus befristet oder unbefristet von zu Hause aus gearbeitet werden. Die Betriebsvereinbarung umfasst ebenso alle weiteren für die alternierende Telearbeit notwendigen Regelungen. Die Nutzungsgründe werden im Einzelnen nicht dokumentiert, aber in der Praxis zeigt sich, dass auch Beschäftigte mit Pflegeaufgaben von dieser Regelung profitieren. Wegezeiten entfallen und die persönliche Präsenz zu Hause ist gegeben. Neben der formalen Regelung ist es möglich, ebenfalls in Absprache mit der Führungskraft, kurzfristig einzelne Tage vom Homeoffice aus zu arbeiten. Diese Option unterstützt Pflegende z. B. vor allem in der Anfangsphase, wenn Pflege noch organisiert werden muss und unklar ist, wie eine Dauerlösung aussehen kann, oder in kritischen Zwischenphasen.

3.4 Informations- und Kommunikationspolitik

3.4.1 Kommunikation des Themas »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege«

Situation

Pflegende Beschäftigte wissen oft nicht, dass ihr Unternehmen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet. Dies liegt zu einem guten Teil daran, dass das Interesse der Beschäftigten an entsprechenden Maßnahmen in der Regel gering ist, solange sie noch nicht selbst mit einem Pflegefall in der Familie konfrontiert sind. Die Folge: Wird ein Angehöriger plötzlich pflegebedürftig, wissen Beschäftigte nicht, dass, wo und wie sie Unterstützung im Unternehmen bekommen können. Damit die angebotenen Leistungen effektiv genutzt werden, ist daher eine regelmäßige und nachdrückliche Information, die auch (noch) nicht Betroffene erreicht, unverzichtbar.

Maßnahme

Eine kontinuierliche Kommunikation des Themas »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« und der eingeführten betrieblichen Maßnahmen führt dazu, dass die Beschäftigten sich bei Eintritt einer Pflegebedürftigkeit im Angehörigenkreis zumindest vage daran erinnern, dass das Unternehmen in diesem Bereich etwas anbietet. Dies ist eine erste Grundlage, um weitere Informationen im Bedarfsfall selbstständig einzuholen. Die offensive Kommunikation trägt zudem dazu bei, die im Unterschied etwa zur Kinderbetreuung oft noch nicht als »hof-fähig« empfundene Angehörigenpflege zu enttabuisieren und die Beschäftigten zur Inanspruchnahme der Angebote zu ermutigen. Besonders erfolgreich ist die Kommunikation des Themas »Beruf und Pflege«, wenn sie den (noch) nicht Betroffenen bewusst macht, dass die Maßnahmen auch für sie relevant werden könnten.

Unternehmen verfügen in der Regel über eine Reihe von Kommunikationskanälen, über die auf das Thema und die betrieblichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege aufmerksam gemacht werden kann. Geeignete Maßnahmen sind zum Beispiel Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift und im Intranet oder Aushänge am Schwarzen Brett. Besondere Aufmerksamkeit kann erreicht werden, wenn Informationen zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« als Tagesordnungspunkt bei Mitarbeiterinformationen oder als Anlage zu schriftlichen Quartalsinformationen der Geschäftsführung platziert werden können. Eine weitere Möglichkeit ist, zum Beispiel im Rahmen von betrieblichen Gesundheitstagen an Infoständen oder durch Vorträge auf das Thema »Angehörigenpflege« aufmerksam zu machen. Bei der Kommunikation bietet sich auch eine Einbettung des Themas in einen größeren Zusammenhang wie familienbewusste Personalpolitik oder Diversity-Management an.

GLOBUS: Kommunikation rund um das Thema »Pflege« schafft Offenheit und Vertrauen

An jedem Standort, so auch im GLOBUS-Markt Dutenhofen, werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über aktuelle Themen im Bereich Beruf und Familie informiert. Hier hat auch der Aspekt »Pflege« seinen festen Platz. Genutzt wird dazu das sogenannte Info-Board, wo sich u. a. Informationen zur Einführung der Familienpflegezeit, den Angeboten von Pflegestützpunkten sowie einem neuen Internetportal für Demenzerkrankte und ihre pflegenden Angehörigen finden. Ein eigens für alle GLOBUS-Märkte herausgegebener Ratgeber beantwortet Fragen zum Pflegegeld, zur Pflegestufe, Heimunterbringung oder zu Senioren-WGs. Im Intranet finden die Beschäftigten Tipps und Beratungsadressen rund um das Thema »Pflege«. Familienratgeber, Formulare für Vollmachten und Patientenverfügungen können dort ebenfalls heruntergeladen werden.

Die zweimonatlich erscheinende Mitarbeiterzeitschrift »GLOBUS Team Info« porträtiert regelmäßig Betroffene und zeigt, wie sie die Versorgung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen mit ihrem Arbeitsleben vereinbaren können. Dies trägt dazu bei, dass Beruf und Pflege bei GLOBUS Gesichter bekommen und dass die Sensibilität der Beschäftigten untereinander wächst. Im Management-Letter, der sechsmal jährlich erscheint, werden die Führungskräfte gezielt über Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert. Die umfassende Kommunikation über die unterschiedlichen Kanäle zeigt ihre Wirkung: Im Markt Dutenhofen melden sich Betroffene heute schneller, wenn die Pflege- oder Betreuungssituation zur Belastung wird.

Merz: Gezielte Ansprache und Unterstützung von Männern rund um das Thema »Pflege«

Im Rahmen von Betriebsversammlungen und Gesprächen mit Beschäftigten informiert das Healthcare-Unternehmen Merz gezielt männliche Beschäftigte über das Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« und kommuniziert Beispiele von Männern aus dem Kollegenkreis, die Angehörige pflegen. Erreicht werden soll neben einer Enttabuisierung des Themas, dass die Pflege nicht ausschließlich als Angelegenheit von Frauen wahrgenommen wird. Auf die erfolgreiche Kommunikation bauen die weiteren Unterstützungsmaßnahmen des Unternehmens auf. So trifft Merz für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen schnelle und unkomplizierte individuelle Regelungen für gewünschte Arbeitspausen, bietet Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit an und gestattet die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz, um bei Bedarf schnell recherchieren und organisieren zu können. Das Hilfeangebot wird abgerundet durch das »Kompetenztraining Pflege«, das in Zusammenarbeit mit dem Frankfurter Bündnis für Familie und weiteren Kooperationspartnern angeboten wird, sowie durch die Kooperation mit der ElternService AWO GmbH, die bundesweit Beratungs- und Vermittlungsleistungen zum Thema »Pflege« anbietet.

3.4.2 Sensibilisierung der Belegschaft

Situation	Das Thema »Pflege« stößt oft auf Desinteresse oder Ablehnung. Es kann passieren, dass ein pflegender Mitarbeiter von seinen Kollegen nur wenig Anteilnahme oder Verständnis für seine besondere Belastung erfährt. Als Folge nimmt er vom Unternehmen angebotene Maßnahmen nur selten – und wenn, dann nur mit schlechtem Gewissen und dem Gefühl, sich rechtfertigen zu müssen – in Anspruch. Im Gegenteil: Er befürchtet, dass seine Kollegen lediglich zur Kenntnis nehmen, dass er anscheinend nie zu Überstunden bereit ist, seine Situation aber ignorieren.
Maßnahme	Eine Unternehmenskultur, in der die Pflege von Angehörigen ernst genommen wird und Anerkennung findet, kann systematisch gefördert werden. Hierzu trägt die kontinuierliche Kommunikation des Themas bei. Ein besonders deutliches Signal ist es, wenn sich Mitglieder der Unternehmensleitung des Themas persönlich annehmen, bei Veranstaltungen oder Mitarbeiterinformationen entsprechend darauf eingehen oder Maßnahmen selbst in Anspruch nehmen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollten zudem nicht als Sozialleistungen, sondern als moderne Personalstrategie mit Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg kommuniziert werden.
Fazit	Der Erfolg der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege hängt wesentlich von einer Unternehmenskultur ab, die Rücksicht auf Probleme der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nimmt. Gerade bei Maßnahmen, die direkte Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und damit auf Vorgesetzte und Kollegen haben, ist es wichtig, dass den pflegenden Angehörigen Anerkennung entgegengebracht wird. Hinzu kommt, dass – anders als die Pflege, Betreuung und Erziehung von Kindern – die Pflege von Angehörigen, an deren Ende der Tod des Pflegebedürftigen steht, zumindest in der Tendenz stigmatisiert oder tabuisiert wird. Nur in einer offenen Unternehmenskultur werden pflegende Angehörige überhaupt bereit sein, auf ihre persönliche Situation aufmerksam zu machen, Bedarfe zu äußern und Maßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Praxisbeispiel

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück: Sensibilisierung durch die Verwaltungsleitung

Bei der Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück wird bei Anlässen regelmäßig vom Landrat als Leiter der Kreisverwaltung persönlich auf die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, auf die bestehenden Angebote und das audit berufundfamilie hingewiesen. Die Resonanz ist durchweg positiv: Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekundeten bislang Interesse, ohne dass sie selbst akut betroffen waren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird zunehmend bewusst, dass das Schicksal von Krankheit und Pflegebedürftigkeit auch ihre eigene Familie betreffen kann und sie dann von der Unterstützung durch die Kreisverwaltung profitieren werden.

Praxisbeispiel

AOK Hessen: Notfallmappe »Gerüstet für den Ernstfall« – Präventiv die Auseinandersetzung mit Beruf und Pflege fördern

Damit sich nicht nur Beschäftigte mit akutem Pflegebedarf von der Thematik angesprochen fühlen und um präventiv die Auseinandersetzung zu fördern, bietet die AOK Hessen ihren Beschäftigten unter dem Titel »Gerüstet für den Ernstfall« eine personalisierte Notfallmappe an. Sie enthält unter anderem wichtige Telefonnummern und persönliche Daten sowie Vollmachten und Verfügungen. Vorsorgedaten zu Versicherungen und Finanzen können hinterlegt werden. Formulare und Vordrucke sind ebenfalls beigelegt. Die Notfallmappe kann bei der Personalabteilung angefordert werden und wird namentlich ausgestellt. Bereits die erste Kommunikation des Angebots löste eine hohe Nachfrage aus. Die Notfallmappe trug in der Folge dazu bei, dass die internen Serviceleistungen für pflegende Beschäftigte der AOK Hessen unternehmensweit einen hohen Bekanntheitsgrad erzielten und die Aufmerksamkeit für das Thema stieg. Es wurde erreicht, dass Beschäftigte mit Pflegeaufgaben sich leichter tun, ihre Situation anzusprechen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als gleichrangig mit Kinderbetreuungsaufgaben gesehen wird.

3.4.3 Bereitstellung von Informationsmaterial

Situation

Die Pflegebedürftigkeit eines Elternteils trifft Angehörige oft gänzlich unvorbereitet. Zunächst benötigen die Angehörigen möglichst schnell umfassende Informationen über Betreuungsmöglichkeiten, finanzielle und rechtliche Aspekte, aber auch über kompetente Anlaufstellen für eine Beratung, da in kürzester Zeit weitreichende Entscheidungen getroffen werden müssen.

Maßnahme

Unternehmen können Informationsmaterial zu den organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Aspekten der Pflege und zu Unterstützungsmöglichkeiten zusammenstellen und den Mitarbeitern bei Bedarf als Flyer, Broschüren oder im Intranet zugänglich machen. Gut und gezielt informierte Mitarbeiter werden unter anderem schneller die notwendigen Arrangements treffen, als wenn sie erst selbst die Informationen recherchieren müssen. Siehe hierzu den Baukasten im Anhang des Praxisleitfadens.

Praxisbeispiel

Oberfinanzdirektion Koblenz: »Info-Schachtel Pflege«

Die Oberfinanzdirektion stellt ihren Mitarbeitern ein umfangreiches Informationsangebot zum Thema »Pflege« bereit. In der »Info-Schachtel« befinden sich zahlreiche Broschüren, Kontaktadressen und Musterformulare, die bei einem bereits eingetretenen oder sich abzeichnenden Pflegefall für die Angehörigen wertvolle Informationen darstellen. Sowohl eine kurze Checkliste Schritt für Schritt in Sachen Pflege, die als kleine Orientierungshilfe bei akuten Pflegesituationen gedacht ist, als auch ein ausführlicher Maßnahmenkatalog für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind in der »Info-Schachtel« enthalten. Der Maßnahmenkatalog bietet zum einen Informationen, welche Möglichkeiten Mitarbeiter der Oberfinanzdirektion für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Arbeitsalltag haben, zum Beispiel flexible Arbeitszeit- oder Arbeitsortregelungen. Zum anderen enthält er Informationen zu den vielfältigen Möglichkeiten der Pflegeunterstützung im Einzugsbereich der Oberfinanzdirektion.

3.4.4 Ansprechpartner »Vereinbarkeit Beruf und Pflege«

Situation	Pflegesituationen treten oftmals unvorhergesehen ein oder ändern sich plötzlich, zum Beispiel durch eine Verschlechterung der Gesundheit des Pflegebedürftigen. Pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich zusätzlich zu der psychischen und emotionalen Belastung in kurzer Zeit mit einer Fülle von Informationen auseinandersetzen und tragfähige Lösungen für die neue Situation finden.
Maßnahme	Ein unternehmensinterner Ansprechpartner, bei dem die Informationen über betriebliche Angebote und externe Ansprechstellen gebündelt vorliegen und der mit den Problemen von pflegenden Angehörigen vertraut ist, kann die betroffenen Beschäftigten kompetent und effektiv unterstützen. Im persönlichen, auf den konkreten Fall abgestimmten Gespräch können Informationen und Hinweise zielgerichteter gegeben werden, als dies über Infomaterial oder Intranetangebote möglich ist. Der Ansprechpartner sollte vor allem eine Lotsenfunktion einnehmen, d. h. den Ratsuchenden an die zuständigen Personen und Stellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens vermitteln. Als Ansprechpartner kommen die Personalabteilung, der Betriebsrat, aber auch engagierte Mitarbeiter(gruppen) infrage.
Tipp	Die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpartner sollten bei sämtlichen Informationsmedien und -veranstaltungen zum Thema »Pflege« stets aufgeführt werden. Nur so ist sichergestellt, dass die Mitarbeiter im Notfall wissen, an wen sie sich wenden können.
Fazit	Gerade weil der Beginn oder wesentliche Veränderungen bei der Pflege oft unvorhergesehen eintreten, besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter von der Situation überfordert werden. Eine unvermeidliche Folge ist ein Einbruch der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters. Es liegt daher durchaus im Eigeninteresse des Unternehmens, dass der Beschäftigte schnell zu einer tragfähigen Lösung findet, wobei ein Ansprechpartner in Lotsenfunktion entscheidende Hilfe leisten kann. Die persönlichen Empfehlungen geben den Ratsuchenden zusätzlich Sicherheit.

Praxisbeispiel

Ford: Notfallplan der Mitarbeitergruppe Arbeiten & Pflegen

Die Mitglieder der Mitarbeitergruppe Arbeiten & Pflegen bei Ford stehen Rat suchenden Kollegen als erste Ansprechpartner und Lotsen bei Fragen zum Thema »Pflege« zur Verfügung. Die Kontaktdaten der Gruppenmitglieder werden im Unternehmen über Intranet, Broschüren und bei Infoveranstaltungen bekannt gemacht. Zur kompetenten Beratung hat die Mitarbeitergruppe den Notfallplan »Was ist zu tun, wenn ein Angehöriger hilfe- bzw. pflegebedürftig ist?« entwickelt. Der Plan führt systematisch und übersichtlich auf, was in der neuen Situation zu bedenken und konkret zu tun ist und welche Informationen bei Ärzten, Kranken- bzw. Pflegekassen oder Pflege- und Hilfseinrichtungen eingeholt werden können. Schließlich gibt der Notfall-Leitfaden auch Hinweise, an wen man sich im Betrieb wenden soll.

Praxisbeispiel

GLOBUS-Markt: In jedem Markt eine eigene Ansprechperson zum Thema »Pflege«

In allen GLOBUS-Märkten ist die Personalleitung Anlaufstelle und Ansprechpartner für betroffene Beschäftigte. Sie hilft im Bedarfsfall dabei, weitere Hilfe zu organisieren, und versorgt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgerichtet mit hilfreichen, weiterführenden Informationen. Die Personalleitungen aller Märkte sind untereinander vernetzt und treffen sich in der Regel zweimal jährlich. Informationen zum Thema »Pflege«, Erfahrungen und gelungene Umsetzungsbeispiele werden so kontinuierlich ausgetauscht. Dadurch wachsen Wissen und Erfahrung rund um das Thema »Beruf und Pflege« im Unternehmen und die Beschäftigten profitieren davon.

3.5 Führungskompetenz

3.5.1 Vorträge/Trainings für Führungskräfte

Situation	Führungskräfte im Unternehmen, die nicht selbst Pflegebedürftige in der Familie haben, haben oft keine oder gar unzutreffende Vorstellungen von der Problematik pflegender Beschäftigter. Umso schwerer ist es, im Gespräch mit dem Mitarbeiter realistische und für beide Seiten tragfähige Arbeitsmodelle zu finden. Zudem stoßen die Betroffenen nicht immer auf Offenheit und Verständnis, wenn sie ihre Doppelbelastung zur Sprache bringen.
Maßnahme	Vorträge zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« bzw. Diversity-Trainings für Führungskräfte erfüllen einen doppelten Zweck: Zum einen erfolgt eine Sensibilisierung für die Herausforderung Pflege, zum anderen werden praktische Kompetenzen für die Führung durch Pflege und Beruf doppelt belasteter Beschäftigter vermittelt. Führungskräfte bekommen einen Eindruck von typischen Anforderungen im Alltag der Pflegenden und können so deren Anliegen und deren Situation besser beurteilen. Anhand von Beispielen aus dem Alltag bzw. typischen Fällen können innerhalb der Trainings Probleme verdeutlicht und passende Lösungsmodelle für den Arbeitsalltag entwickelt werden.

Praxisbeispiel

AOK Hessen: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als fester Bestandteil der Führungskräftequalifizierung

Damit neue Führungskräfte von Anfang an umfassend über die vielfältigen Serviceleistungen der AOK Hessen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert sind, die betriebswirtschaftliche Relevanz des Themas erkennen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal unterstützen können, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege fester Bestandteil der verpflichtenden Schulungsmaßnahmen für neue Führungskräfte. Thematisch sind die Inhalte in das eintägige Diversity-Management-Modul integriert. Hierzu gehören die unterstützenden Angebote seitens des Unternehmens, aber auch die betriebswirtschaftlichen Aspekte mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Prognosen bezogen auf die Altersstruktur im Unternehmen zeigen, dass aufgrund des demografischen Wandels immer häufiger jüngere Führungskräfte erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen werden. Deshalb ist es wichtig, rechtzeitig auf diesen Aspekt der Führungsaufgabe vorzubereiten. Aufgrund der positiven Erfahrungen bei der Führungskräftequalifizierung wird die beschriebene Maßnahme nun ebenfalls bei den Bachelorstudierenden der AOK Hessen, aus denen sich Führungskräfte und Spezialisten überwiegend rekrutieren, umgesetzt.

3.5.2 Mitarbeitergespräche

Situation	Häufig ist im alltäglichen Betriebsablauf wenig Zeit, um die persönliche bzw. familiäre Situation gegenüber Vorgesetzten zur Sprache zu bringen und entsprechende Veränderungen, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, einzuleiten.
Maßnahme	Individuelle Problemlagen wie die Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen werden am besten im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in vertraulicher Atmosphäre erörtert.

Tipp

Um zu verhindern, dass Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege unausgesprochen bleiben, ist es zweckmäßig, Fragen zur Pflegeverantwortung verbindlich in den Ablauf von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen zu integrieren. Bei Mitarbeitern, mit denen bereits Absprachen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege getroffen wurden, kann im Rahmen der Mitarbeitergespräche regelmäßig geprüft werden, ob die vereinbarten Lösungen aus Sicht von Unternehmen und Mitarbeiter noch tragfähig sind.

Durch die Integration von Fragen in einen betrieblichen Standardprozess wie Mitarbeitergespräche wird erreicht, dass sich Führungskräfte mit dem Thema »Pflege« auseinandersetzen müssen, was wiederum maßgeblich zur Sensibilisierung für das Thema beitragen kann.

Praxisbeispiel

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück: Balance von Beruf und Privatleben als Bestandteil der Mitarbeitergespräche

Bei der Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück beinhaltet der Leitfaden, den die Führungskräfte zur Führung der Mitarbeitergespräche bekommen, Fragen zu etwaigen Problemen mit der Balance von Beruf und Privatleben. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass die Vorgesetzten auf jeden Fall Kenntnis von Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhalten und zusammen mit den Beschäftigten geeignete Lösungen entwickeln können.

3.5.3 Rotierende Verantwortung für Pflegemaßnahmen

Situation

In vielen Unternehmen, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege einführen, liegt die Zuständigkeit hierfür bei der Personalabteilung. Nicht selten bleibt die Akzeptanz und Unterstützung der Maßnahmen durch Führungskräfte des Unternehmens verhalten. Eine Identifikation mit dem Thema findet insbesondere dann nicht statt, wenn die Führungskräfte an der Einführung der Maßnahmen nicht beteiligt sind. Zudem haben die Personalabteilungen häufig keine detaillierten Kenntnisse über die Tages- und Arbeitsabläufe in den einzelnen Geschäftsbereichen, sodass die dort konzipierten Maßnahmen möglicherweise in manchen Bereichen nicht realisierbar sind bzw. nicht dem tatsächlichen Bedarf entsprechen.

Maßnahme

Durch eine Einbindung der Führungskräfte der verschiedenen Geschäftsbereiche in die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege lassen sich die unternehmensinterne Identifikation mit dem Thema und die Akzeptanz der neuen Regelungen deutlich steigern. Dies trägt wiederum zu mehr Führungskompetenz im Umgang mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei. Als zweckmäßig hat sich das Modell der rotierenden Verantwortung erwiesen, bei dem die Kompetenzen für die Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen jeweils temporär verschiedenen Bereichen im Unternehmen übertragen werden.

Daimler: Rotationsprinzip für höhere Führungskompetenz

In der Projektgruppe »Beruf & Familie« des Daimler-Werkes Wörth, das das Zertifikat zum audit berufundfamilie trägt, sind sämtliche Geschäftsbereiche wie Produktion, Engineering, Controlling etc. vertreten. Das Besondere ist, dass Führungskräfte der einzelnen Bereiche im zwölf- bis 18-monatigen Wechsel Verantwortung übernehmen für die Weiterentwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, wozu auch die Berücksichtigung der Situation pflegender Beschäftigter gehört. Der Personalbereich übernimmt dabei die konstante, stellvertretende Projektleitung und koordiniert die operative Umsetzung der personalrelevanten Maßnahmen. Zu den Vorteilen dieses Rotationsprinzips gehört, dass immer wieder neue Ideen entstehen und vermieden wird, dass Maßnahmen lediglich auf die Arbeitsabläufe und -strukturen eines bestimmten Bereichs zugeschnitten sind. Durch die Einbindung von Führungskräften aller Unternehmensbereiche werden Praxisnähe und Akzeptanz der Maßnahmen sichergestellt.

3.6 Personalentwicklung

3.6.1 Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen

Situation	Die eingeschränkte zeitliche Flexibilität Pflegender verringert oft die Möglichkeiten sowie die Bereitschaft und Motivation, an betrieblichen Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Dies ist insbesondere wahrscheinlich, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten bzw. an einem anderen Ort stattfinden.
Maßnahme	Termin, Ort und Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen sollten im Vorfeld mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgestimmt werden, wobei auf Beschäftigte mit Verantwortung für Pflege oder Familie besondere Rücksicht genommen werden sollte.
Tipp	Bei Beschäftigten, die Angehörige pflegen, sollte besonders darauf geachtet werden, dass Weiterbildungsangebote wahrgenommen werden, zum Beispiel durch zeitlich abgestimmte Angebote. Werden wegen der hohen privaten Belastung mehrfach Weiterbildungen ausgelassen, droht dem Beschäftigten eine massive Dequalifikation, was letztlich zulasten der Produktivität geht.

3.6.2 Kontakthalteangebote während längerer Freistellungen

Situation	Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, die sich für einen längeren Zeitraum freistellen lässt, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen, gerät im Unternehmen leicht in Vergessenheit. Wenn er oder sie nicht über die aktuellen Entwicklungen informiert wird und keine Möglichkeit hat, sich mit Kollegen auszutauschen, wird der Wiedereinstieg erschwert und es sind mitunter längere Einarbeitungszeiten erforderlich.
Maßnahme	Je nach Tätigkeitsbereich lässt sich der Kontakt zu freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Methoden aufrechterhalten. Zu den einfachsten Beispielen gehört es, den Namen der freigestellten Beschäftigten in regulären Post- oder E-Mail-Verteilern beizubehalten, sodass die Mitarbeiterinformationen oder gegebenenfalls Mitarbeiterzeitschriften weiter zugestellt werden. Einladungen zu Betriebsfeiern bieten sich ebenfalls an, um zu vermeiden, dass die freigestellte Person in Vergessenheit gerät. Durch Kontakthaltemaßnahmen wird auch die Bindung der freigestellten Beschäftigten an das Unternehmen erhöht.

Praxisbeispiel

Vodafone: SharePoint »Vodafone at home« gewährleistet Kontakt

Seit August 2010 bietet das Kommunikationsunternehmen seinen Beschäftigten in Eltern- und Pflegezeit die Internetplattform »Vodafone at home« an. Initiiert wurde das Best-Practice-Projekt, um allen Eltern- und Pflegezeitlern den Kontakt zu Vodafone zu ermöglichen und sie über aktuelle Unternehmensinfos zu unterrichten. Die Seite, die an die Intranetseite »Work & Life Services« der Vodafone GmbH angelehnt ist, bietet zusätzlich Links zu ausgewählten Internetseiten, Vodafone-News sowie ein Forum zum Gedankenaustausch. Damit baut Vodafone das Kontakthalteprogramm im Rahmen der Zielvereinbarung zum audit berufundfamilie aus und optimiert die Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Eltern- und Pflegezeit.

3.6.3 Know-how-Erhalt während längerer Freistellungen

Situation	Eine längere Freistellung kann nicht nur dazu führen, dass der oder die Pflegende den Bezug zum Unternehmen und den Kollegen verliert. Durch das längere Pausieren können mitunter auch fachliche Kenntnisse verloren gehen oder veralten. Gerade die rasanten Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie führen zu der Notwendigkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden.
Maßnahme	Um den häufig mit einer Unterbrechung der Berufstätigkeit einhergehenden Know-how-Verlust zu vermeiden, ist es sinnvoll, auch während der Freistellung in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der betroffenen Person zu investieren. Voraussetzung ist auch hier, dass Thema und Termin mit der oder dem Beschäftigten abgestimmt werden. Durch Maßnahmen zum Know-how-Erhalt verhindert das Unternehmen Dequalifikationseffekte bei freigestellten Beschäftigten und ermöglicht damit einen reibungsloseren Wiedereinstieg und geringeren Aufwand für Nachschulungen.

Praxisbeispiel

Daimler: Längere Pausen ohne Know-how-Verlust

Eine Besonderheit im Daimler-Werk Wörth sind die sogenannten Pausenmodelle. Hier wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unbezahlter Urlaub bis zu einem Jahr oder ein Austritt aus dem Unternehmen mit Wiedereinstellgarantie von bis zu drei Jahren Dauer ermöglicht. Dieses Modell wird häufig von Pflegenden genutzt, ebenso aber auch zur persönlichen Weiterbildung oder aus sonstigen privaten Gründen. Für Eltern bietet das Unternehmen eine bis zu vierjährige Familienzeit an – zusätzlich zur gesetzlichen Elternzeit. Um einem Know-how-Verlust während der Familienzeit entgegenzuwirken, sind die Freigestellten verpflichtet, regelmäßig an Qualifizierungen und Weiterbildungen teilzunehmen sowie jedes Jahr mindestens 100 Stunden Urlaubsvertretung zu leisten. Bei allen anderen Pausenmodellen ist die Qualifizierung keine Pflicht, aber ausdrücklich erwünscht und auch entsprechend nachgefragt.

Praxisbeispiel

Taunus Sparkasse: Pflegephase als Qualifizierungsphase nutzen

Die Taunus Sparkasse Bad Homburg verfügt über ein umfangreiches Instrumentarium flexibler Arbeitsorganisation, um individuelle Pflegearrangements zu unterstützen. Zu nennen sind hier Vertrauensarbeitszeit, alternierende Telearbeit, flexible Lage und Dauer der Teilzeit, Rufumleitung auf einen mobilen Dienstanschluss und Absprachen im Team. In kundennahen Bereichen jedoch, wo die persönliche Präsenz gefragt ist, kann man je nach Pflegesituation auch damit an Grenzen stoßen. Es besteht daher die Möglichkeit, bei einem familiären Pflegefall temporär in einen internen Bereich versetzt zu werden, in dem die genannten Maßnahmen besser realisiert werden können. Dies wird nicht als Notlösung empfunden, sondern im Sinne des Wissensmanagements durch die Personalentwicklung aktiv begleitet. Damit werden Kompetenzen während der Pflegephase nicht nur erhalten, sondern durch das vorübergehend geänderte Aufgabengebiet sogar erweitert.

3.7 Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

3.7.1 Zuschuss für hauswirtschaftliche Leistungen

Situation

Die Pflegeversicherung, die oft als »Teilkaskoversicherung« charakterisiert wird, kommt zwar für die Pflegeleistungen auf, aber nur in begrenztem Umfang für bestimmte hauswirtschaftliche Leistungen. Hilfebedürftige ohne Einstufung erhalten ohnehin keine finanzielle Unterstützung. Haushaltsnahe Dienstleistungen wie Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste, Essen auf Rädern und Ähnliches stellen eine wichtige Entlastung für pflegende Angehörige dar, sind aber in aller Regel privat zu finanzieren und bilden damit oft eine hohe Belastung.

Maßnahme

Pflegende Beschäftigte können durch die Gewährung eines Zuschusses für haushaltsnahe Dienstleistungen wirkungsvoll entlastet werden. Statt zusätzlicher Arbeit kann die gewonnene Zeit zur intensiveren Zuwendung zum Pflegebedürftigen oder zur eigenen Erholung genutzt werden.

§§

Gem. § 87 I Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei freiwilligen Lohnleistungen des Arbeitgebers. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist im Kern beschränkt auf die gerechte Ausgestaltung der freiwilligen Leistung.

Praxisbeispiel

Klinikum Bremen-Ost: Umwandlung von Weihnachtsgeld

Den Beschäftigten des Klinikums Bremen-Ost steht laut Tarifvertrag eine Sonderzuwendung zum Jahresende zu. Dieses Weihnachtsgeld kann bei Bedarf in Freizeit umgewandelt werden. Pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dadurch bei Bedarf eine Arbeitspause nehmen, zum Beispiel um sich um Schwerkranke zu kümmern, ohne finanzielle Verluste zu erleiden.

Praxisbeispiel

DekaBank Sozialstiftung des Personalrates: Mittelvergabe im Pflegefall

Im August 2009 fiel der offizielle Startschuss für die DekaBank Sozialstiftung des Personalrates. In den Stiftungsstock liefen bis dato Aufwandsentschädigungen von Verwaltungsratsmitgliedern seit 1999. Aus den gesammelten Erträgen soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Not geraten sind, geholfen werden. Ebenso ermöglicht die Satzung, dass die Stiftung gemeinnützige Projekte der Beschäftigten unterstützt. Die genauen Voraussetzungen für die Vergabe von Mitteln beschreiben die Förderrichtlinien, die in Bearbeitung sind. Neben dem Vorstand überwacht ein Kuratorium die Vergabe der Mittel. Zudem werden für die sachgerechte Anlage des Vermögens Anlagerichtlinien erstellt.

3.8 Service für Pflegende

3.8.1 Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige

Situation

Um einen pflegebedürftigen Menschen neben einer Berufstätigkeit gut zu versorgen, sind eine Vielzahl an Kenntnissen erforderlich. Dies reicht von organisatorischen Fragen der Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit über psychosoziale Fragen zum Umgang mit einem kranken Menschen bis hin zu Kenntnissen des Verlaufs der jeweiligen Krankheit und unmittelbar praktischen Handgriffen in der Pflege. Praxisnahe, komprimierte Schulungen bieten den Pflegenden hinsichtlich der sehr begrenzten zeitlichen Ressourcen eine wertvolle Unterstützung.

Maßnahme

Praxisnahe Schulungen können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass die Beschäftigten die Doppelbelastung durch Beruf und Pflege besser bewältigen, erkennen, wann zusätzliche Hilfen erforderlich sind, und lernen, sich physisch und psychisch zu schonen. Zentrale Themen der Schulungen können etwa sein (vgl. S. Steinfeld):

- Pflegebedürftigkeit und Pflege – welche Anforderungen werden an mich gestellt, was verändert sich bezüglich meines Arbeitsplatzes und meiner Familie? Hilfen zur Selbstpflege, Erkennen der eigenen Grenzen.
- Finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege – die Pflegeversicherung, Hilfen über das BSHG, SGB II, SGB V, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung.
- Krankheitsbild Demenz – Diagnose, Behandlung und Umgangsmöglichkeiten bei demenziellen Erkrankungen.
- Praktische Hilfen im Pflegealltag – Pflegehilfsmittel, praktische Übungen zum besseren Umgang mit körperlich belastenden Tätigkeiten.
- Depressionen im Alter erkennen und behandeln – Umgangsformen mit depressiven Menschen bei Pflegebedürftigkeit, die Erschöpfungsdepressionen vermeiden.
- Das soziale Netz bei Pflegebedürftigkeit – alle Unterstützungsmöglichkeiten bei Pflegebedürftigkeit. Wie erkenne ich ein gutes Heim bzw. eine gute Sozialstation? Anlaufstellen im Unternehmen.
- Fallplanung und individuelle Beratung.

Praxisbeispiel

Siemens AG Erlangen: Vortragsreihe und Schulung

Im Jahr 2008 hat die Siemens AG am Standort Erlangen erstmals eine Vortragsreihe für Mitarbeiter und Angehörige zum Thema »Elder Care« initiiert. Externe Referenten haben auf fünf Abendveranstaltungen verschiedene Aspekte der Pflege und Betreuung näher beleuchtet und zu zentralen Inhalten konkret informiert. Im Zentrum der Vortragsreihe standen Hilfen für pflegende Angehörige, zum Beispiel bei Gedächtnisproblemen der Pflegebedürftigen, oder Informationen zu Patientenverfügung und Betreuungsvollmacht. Aufgrund der hohen Nachfrage zwischen 50 und 200 Teilnehmern pro Veranstaltung wurde die Vortragsreihe auf sieben Veranstaltungen im Jahr 2009 ausgeweitet. Aus dieser Vortragsreihe ist im gleichen Jahr eine Schulung für Angehörige von Demenzkranken entstanden. In zehn Doppelstunden bearbeiten die Teilnehmer gemeinsam mit einer externen Referentin verschiedene Themen rund um die Krankheit. Ziel der Schulung ist es, die Krankheit zu verstehen, ein neues Verständnis für die demenzkranken Angehörigen zu entwickeln und die eigene Rolle als pflegender Angehöriger anzunehmen. Aus dem Teilnehmerkreis der Schulung ist eine Selbsthilfegruppe im Unternehmen entstanden.

Praxisbeispiel

Merz Pharma GmbH & Co. KGaA: Kompetenztraining »Pflege« in Kooperation mit Arbeitgebern aus der Region

Das Healthcare-Unternehmen Merz hat im Rahmen des Frankfurter Bündnisses für Familie mit sechs weiteren Firmen aus Frankfurt ein Kompetenztraining »Pflege« ins Leben gerufen. Beschäftigte dieser Unternehmen, die bereits pflegen, sich auf eine Pflegesituation vorbereiten oder sich für das Thema »Pflege« interessieren, haben die Möglichkeit, kostenfrei an fünf Workshops unter Leitung einer externen Trainerin teilzunehmen. Die Trainingseinheiten behandeln Themen wie »Krankheitsbild Demenz« oder »Finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege« und schließen mit einer Übungseinheit ab, die praktische Hilfen im Pflegealltag vermittelt. Dank der Kooperation können die beteiligten Unternehmen sowohl die Kosten reduzieren als auch eine große öffentliche Aufmerksamkeit rund um das Thema »Pflege« nach innen und außen erreichen.

Tipp

Nach Erfahrungen von Unternehmen fällt die Nachfrage bei erstmaliger Durchführung von Schulungsangeboten oft sehr verhalten aus, steigt aber deutlich bei wiederholter Durchführung der Schulungen. Durch eine offensive Informations- und Kommunikationspolitik des Unternehmens kann gewährleistet werden, dass alle Beschäftigten, die dieses Angebot interessieren könnte, auch Kenntnis davon bekommen.

3.8.2 Psychosoziale Beratung

Situation

Die Pflege eines Angehörigen neben der eigenen Berufstätigkeit ist nicht zuletzt auch eine psychische Belastung für die pflegenden Berufstätigen. Sie stehen unter einem hohen Erwartungsdruck von der Seite des Unternehmens, der Familie, des Pflegebedürftigen und sich selbst. Meistens können sie diesen Ansprüchen nicht gerecht werden und haben leicht das Gefühl, dass ihre Arbeit nicht genügt. Gleichzeitig wollen sie sich jedoch nicht eingestehen, dass sie Hilfe brauchen. Auch der mit einer Pflegetätigkeit verbundene Rollenwechsel belastet über die alltägliche Pflegearbeit hinaus emotional: Die pflegebedürftige Mutter, die die Tochter großgezogen hat, muss nun von ihr wie ein Kind versorgt werden. Gefühle wie starke Wut auf die pflegebedürftigen Angehörigen sind typisch und belasten zusätzlich. Hinzu kommen die psychische Auseinandersetzung mit den Themen »Krankheit« und »Sterben einer nahestehenden Person« sowie auch die Konfrontation mit dem eigenen Alterungsprozess. Häufig sind gesundheitliche Symptome wie Migräne oder Rückenschmerzen Ausdruck einer psychischen Belastung.

Maßnahme

Das Angebot einer psychosozialen Beratung für Pflegenden kann die Betroffenen entlasten und dadurch Einschränkungen bei der beruflichen Tätigkeit bis hin zu Ausfällen durch psychosomatisch bedingte Krankheiten vermeiden. Nach Einschätzung von Experten hilft es den meisten Betroffenen bereits sehr, sich umfassend aussprechen zu können und das Gefühl zu bekommen, dass sie die Hilfe anderer annehmen dürfen. Die Sozialberatungen, die typischerweise zu diversen persönlichen Problemen beraten, haben allerdings meist keine spezifischen Kenntnisse der Situation Pflegenden und können daher nicht gezielt auf die Problematik eingehen.

Für die Durchführung der psychosozialen Beratung eignen sich speziell qualifizierte externe Berater, die Einzelgespräche oder Gruppenworkshops durchführen. Offene Gesprächskreise nach dem Vorbild der Selbsthilfegruppen werden angesichts der ohnehin hohen zeitlichen Belastung von den Pflegenden eher selten angenommen.

Rasselstein GmbH: Rundumbegleitung vor, während und nach der Pflegephase

Seit 2009 bietet der Personalservice des Weißblechherstellers Rasselstein GmbH in Zusammenarbeit mit der Novitas BKK seinen 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine kostenlose Telefonberatung für Pflegefälle an. Die besonders geschulten Pflegeberater der Krankenkasse begleiten jeden Ratsuchenden individuell und kommen auch zu einem Beratungsgespräch ins Unternehmen. Sie geben Auskunft über Einstufungsverfahren, beantworten Fragen zu finanziellen Möglichkeiten, helfen bei der Suche nach einem geeigneten Heim, Pflegedienst oder Haushaltshilfen und vermitteln weitere Ansprechpartner. Das dazugehörige Beratungstelefon ist täglich, auch an Sonn- und Feiertagen, von 8.00 bis 22.00 Uhr besetzt. Ein Flyer, der im Betrieb ausliegt, informiert über das spezielle Angebot. Darüber hinaus bietet die Kooperation des Unternehmens mit einem Psychologen den Beschäftigten die Möglichkeit, sich bei Bedarf seelische Unterstützung zu holen. Darüber hinaus hat Rasselstein mit der Handwerkskammer Koblenz und der Bezirksärztekammer Koblenz für den Umgang mit Trauer gemeinsame Hilfeangebote entwickelt.

3.8.3 Beratung zum Pflegearrangement und Vermittlung externer Unterstützungsdienste

Situation

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen mit dem plötzlichen Eintreten von Krankheit und Pflegebedürftigkeit im engeren Familienkreis die ersten Erfahrungen mit dem Thema »Pflege«. Ihre Kenntnisse der regionalen Pflege- und Betreuungsangebote sind in den meisten Fällen gering. Ebenso haben sie sich noch nicht mit finanziellen und rechtlichen Fragen rund um das Thema »Pflegeversicherung«, wie zum Beispiel dem Einstufungsverfahren in eine Pflegestufe, auseinandergesetzt. Plätze in Pflegeeinrichtungen sind zudem nicht jederzeit überall zu bekommen – und die Qualität der Einrichtungen können die Angehörigen in der Regel nicht beurteilen. Jede Pflegekonstellation ist zudem an sehr individuelle Rahmenbedingungen gekoppelt. Gerade für die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege ist ein durchdachtes und passgenau abgestimmtes Arrangement nötig, welches umfangreiche Informationen und einen erheblichen Koordinationsaufwand erfordert. Berufstätige fühlen sich in einer solchen Situation schnell überfordert und haben Sorge vor den persönlichen und finanziellen Belastungen, die auf sie zukommen werden.

Maßnahme

Eine bedarfsgerechte Beratung und Vermittlung der Angebote der regionalen Pflege- und Betreuungsdienste durch kompetente Fachleute ist eine wichtige Unterstützung für pflegende Angehörige. Die Zusammenstellung eines geeigneten Pflegearrangements kann am besten in einem persönlichen Beratungsgespräch mit dem Betroffenen erarbeitet werden. Der passende Zuschnitt auf die individuellen Rahmenbedingungen ist einer der wichtigsten Punkte, um Beruf und Pflegetätigkeit zu vereinbaren.

Für Unternehmen ist es in der Regel nicht sinnvoll, das erforderliche Know-how selbst aufzubauen und den Beratungs- und Vermittlungsservice unternehmensintern anzubieten. Mittlerweile bieten verschiedene private Dienstleister (zum Beispiel pme Familienservice, protegia) eine umfassende Beratung und die Vermittlung von Pflegeleistungen an. Gegebenenfalls kann das erforderliche Know-how auch in Kooperationen wie den Lokalen Bündnissen für Familie bereitgestellt werden.

Praxisbeispiel

Polizei Bremen: Schulung ehemaliger Beamter als Pflegeberater

Im Rahmen der Kooperation zwischen dem Pflegestützpunkt Bremen und der Polizei Bremen wurde im Jahr 2011 ein »Leitfaden für den ersten Angriff« entwickelt, der es geschulten Pensionärinnen und Pensionären der Polizei Bremen ermöglichen soll, nach einem eingetretenen Pflegenotfall den pflegenden Angehörigen in ihrer häuslichen Umgebung eine kompetente Erstberatung zu vermitteln.

In der Situation eines plötzlich eintretenden Pflegefalls sind die Betroffenen oft völlig überfordert und hilflos, weil sie nicht wissen, welche Maßnahmen zu allererst von ihnen zu organisieren sind. Hinzu kommt die Unkenntnis über mögliche schwerwiegende Folgen bei unsachgemäßer Vorgehensweise. Auch gewisse Schamgefühle gegenüber fremden Institutionen oder Personen können einer kompetenten Hilfestellung zuwiderlaufen. Sich aber als betroffene/r Angehörige/r bekannten ehemaligen Kolleginnen und Kollegen anzuvertrauen, die zudem noch in die eigene Wohnung kommen und über profunde Kenntnisse darüber verfügen, was in einem plötzlich eingetretenen Pflegefall zu organisieren ist, senkt die Hemmschwelle deutlich herab und führt zu sinnvoller und effizienter Betreuung im Sinne der zu pflegenden Menschen und ihrer Angehörigen.

Aus diesem Grund wurden die Seniorinnen und Senioren der Polizei Bremen bei der Entwicklung des Leitfadens von Anfang an beteiligt und umfassend beraten.

Praxisbeispiel

Sana Herzchirurgie Stuttgart: Kooperation für umfassenden Service

Der Familienservice der Sana Herzchirurgie Stuttgart bietet den Klinikmitarbeiterinnen und -mitarbeitern Beratungs- und Vermittlungsleistungen u. a. in der Kinderbetreuung, Angehörigenpflege sowie Lebenslagen-Coaching an. Er hilft kurzfristig, einen Kinderbetreuungsplatz für die Ferienzeit zu finden, hält Informationen und Adressen für die Angehörigenpflege bereit und berät in persönlichen und finanziellen Notsituationen. Mit diesem Angebot ergänzt die Sana Herzchirurgie Stuttgart das bereits bestehende Angebot an sozialen Leistungen, wie u. a. Teilzeitangebote in allen Dienstbereichen, familienfreundliche Dienstplanung oder Beratungsangebote in gesundheitlichen und sozialen Fragen. Die übergreifende Kooperation zwischen dem pme Familienservice und der Sana Kliniken AG stellt diese Leistungen für die Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung. Die Beratung erfolgt anonym und Kosten entstehen erst, wenn Beschäftigte einen externen Dienstleister beauftragen, etwa eine Tagesmutter, einen Pflegedienst oder eine psychologische Betreuung.

Praxisbeispiel

AOK Hessen: Datenbank der regionalen Pflegeeinrichtungen im Intranet

Die AOK Hessen stellt auf ihrer Internetseite eine Datenbank der Pflegeeinrichtungen für ganz Deutschland zur Verfügung. Informationen können unter anderem zu ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, häuslicher Krankenpflege, Kurzzeitpflegeplätzen und Hospizen abgerufen werden. Diese sind öffentlich zugänglich und immer auf dem aktuellen Stand. Über eine Postleitzahl- und Umkreissuche kann schnell eine geeignete Einrichtung für den pflegebedürftigen Angehörigen gefunden werden. Dieser Service ist möglich, weil die AOK Hessen als Kranken- und Pflegekasse über eigenes Know-how zum Thema »Pflege« verfügt.

Entlastungsangebote für die häusliche Pflege

Niedrigschwellige Betreuungsangebote

Unter niedrigschwelligen Betreuungsangeboten werden Angebote verstanden, mit denen pflegende Angehörige ergänzend zu den allgemeinen Pflegeleistungen von Betreuungsaufgaben entlastet werden sollen. Zum Teil bieten die Angebote auch aktivierende/tagesstrukturierende Leistungen. Zu den Angeboten zählen unter anderen:

- Helferinnen- und Helferkreise zur Entlastung pflegender Angehöriger im häuslichen Bereich
- Tagesbetreuung außerhalb des häuslichen Bereichs (Betreuung von Kleingruppen oder Einzelpersonen durch eine Art »Tagesmutter«)
- Familien entlastende Dienste (Begleitung bei Behörden- und Arztbesuchen, Spaziergängen, Ausflügen etc.)
- Betreuungsgruppen für Menschen mit Demenz (zum Beispiel Alzheimergruppen mit Angeboten zu Gedächtnistraining, Basteln, Lesen etc.)

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Hierzu zählen Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste, Essen auf Rädern und andere Dienstleistungen, die eine wesentliche Entlastung im Alltag von pflegenden Angehörigen darstellen können. Sie sind in aller Regel privat zu finanzieren.

Tagespflege (Nachtpflege)

Die Tagespflege stellt eine teilstationäre Versorgung pflegebedürftiger älterer Menschen dar. Den Besuchern werden therapeutische und kommunikative Angebote gemacht, die sich häufig speziell an psychisch bzw. demenziell erkrankte Menschen richten. Besonders entlastend ist die Tagespflege für pflegende Angehörige, die berufstätig sind, durch die Öffnungszeiten von 8:00-17:00 Uhr und den Hol- und Bringdienst, der allerdings zum Teil extra bezahlt werden muss.

Kurzzeitpflege

Kurzzeitpflege kann in Anspruch genommen werden, wenn vorübergehend weder häusliche Pflege noch Pflege in Tagespflegeeinrichtungen möglich ist. Für höchstens vier Wochen wird die pflegebedürftige Person dann vollstationär entweder in einem Pflegeheim oder in einer Kurzzeitpflegeeinrichtung betreut.

Verhinderungspflege

Verhinderungspflege wird durch eine professionelle Pflegekraft oder andere private Pflegepersonen geleistet, wenn die Hauptpflegeperson wegen Krankheit oder Verpflichtungen privater oder beruflicher Art verhindert ist. Die Verhinderungspflege ist mit der Kurzzeitpflege kombinierbar – auf diese Weise kann ein Abwesenheitszeitraum der Hauptpflegeperson von acht Wochen überbrückt werden.

3.8.4 Freiwilligen-Pool als Betreuungsdienst

Situation

Pflegebedürftige brauchen insbesondere bei kognitiven Einschränkungen nicht nur Unterstützung, um alltäglichen Bedürfnissen wie Nahrungsaufnahme, Körperhygiene und Toilettengängen nachzukommen, sondern müssen in aller Regel auch betreut und unterhalten werden: ein nettes Gespräch bei Kaffee und Kuchen, ein kleiner Spaziergang, ein schönes Spiel. Ein pflegender Beschäftigter ist häufig zeitlich so sehr eingenommen, dass er insbesondere diese betreuenden Tätigkeiten immer wieder vernachlässigt und ihm ein schlechtes Gewissen bleibt.

Maßnahme

Ehemalige Betriebsangehörige, die aus dem Beruf ausgeschieden sind, bleiben dem Unternehmen häufig in besonderer Weise verbunden. Viele (Vor-)Ruheständler würden gelegentlich gerne ehrenamtliche Tätigkeiten für das Unternehmen übernehmen. Es bietet sich daher von Unternehmensseite an, mithilfe der Ehemaligen einen Freiwilligen-Pool aufzubauen und bei Bedarf zwischen Mitarbeiter und Freiwilligem zu vermitteln. Die reguläre Pflege wird jedoch dadurch nicht ersetzt. Daher kann diese Form der gelegentlichen Betreuung höchstens eine Ergänzung zum Pflegearrangement sein. Des Weiteren ist ihr Erfolg wesentlich davon abhängig, wie sich der oder die Freiwillige mit dem Pflegenden auf der einen Seite und dem Pflegebedürftigen auf der anderen Seite versteht. Ohne eine gewisse Sympathie wird jeder noch so gut gemeinte Versuch sein Ziel verfehlen.

3.8.5 Belegplätze für die Kurzzeitpflege

Situation

Immer wieder kommt es vor, dass Pflegende die pflegebedürftigen Angehörigen, die sie eigentlich zu Hause versorgen, 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 in Pflegeheimen sind jedoch häufig nicht ohne Weiteres zu bekommen, da stationäre Einrichtungen mit Blick auf eine bessere Auslastung in der Regel eine Dauerbelegung bevorzugen.

Maßnahme

Unternehmen können mit Pflegeeinrichtungen einen Vertrag über Belegplätze aushandeln. Für die Tage mit Belegung kommt die Pflegeversicherung auf, wenn der Platz unbelegt bleibt, übernimmt das Unternehmen den Ausfall teilweise oder vollständig. Für stationäre Einrichtungen verringert sich so das finanzielle Risiko. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Sicherheit gegeben, dass ein Kurzzeitplatz zur Verfügung steht, wenn sie ihn benötigen.

Die Kosten der Maßnahme hängen von der konkreten Vereinbarung zwischen Unternehmen und Pflegeeinrichtung sowie von der tatsächlichen Belegung ab. Trägt das Unternehmen sämtliche Kosten, belaufen sich diese pro Platz auf etwa 2.800 Euro monatlich. Erfahrungswerte aus Unternehmen im Hinblick auf die durchschnittliche Auslastung liegen bislang nicht vor.

Praxisbeispiel

Bremer Heimstiftung: Gemeinschaftliche Betreuung von Pflegebedürftigen

Pflege und Betreuung als Kerngeschäft der Bremer Heimstiftung kommen nun auch den Beschäftigten im privaten Bereich zugute. Als eine Mitarbeiterin den Bedarf zur kurzfristigen Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen meldete, entwickelte die Heimstiftung Hollergrund ein Konzept zur gemeinschaftlichen Betreuung von Kunden und pflegebedürftigen Familienmitgliedern der eigenen Mitarbeiter. Neben der Tagesbetreuung von Kunden können nun auch Angehörige von Beschäftigten spontan und temporär betreut werden. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen erfahren somit Unterstützung in ihrer Alltagsbewältigung. Zudem wird ein großer Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet.

4. Das audit berufundfamilie

Die in diesem Handlungsleitfaden vorgestellten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind größtenteils im Rahmen des audit berufundfamilie entwickelt und umgesetzt worden. Sie sind Teil systematischer und betriebswirtschaftlich sinnvoller Konzepte für eine familienbewusste Personalpolitik. Das audit berufundfamilie ist ein Managementinstrument zur Einführung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurde 1998 auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, um Unternehmen Wege zu zeigen, wie eine tragfähige Balance von Unternehmensinteressen und Belangen der Beschäftigten umgesetzt werden kann.

Durch das audit berufundfamilie profitieren Unternehmen aller Branchen und Größenklassen von einer familienbewussten Personalpolitik, da sie mit Einzelmaßnahmen nicht nur auf akut auftretende Probleme reagieren, sondern Familienbewusstsein als Strategie für eine erfolgreiche Personalpolitik einsetzen. In auditierten Unternehmen wurden vielfältige Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern entwickelt und erprobt; zunehmend wird das audit auch als Instrument genutzt, um Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einzuführen.

Im Rahmen einer Auditierung werden der Status quo im Unternehmen begutachtet, betriebsindividuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und realisierbare Ziele vereinbart. Unternehmen, die diesen Prozess erfolgreich durchlaufen, erhalten das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Dabei ist es nicht entscheidend, möglichst viele Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren. Vielmehr liegt das Ziel der Auditierung darin, mit den für das einzelne Unternehmen sinnvollen Maßnahmen ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln, das bedarfsgerecht, kostengünstig sowie ohne großen administrativen Aufwand realisierbar ist. Das audit berufundfamilie erfasst über 150 mögliche Einzelmaßnahmen und somit die wesentlichen Themen der Personalpolitik. Ein externer, von der berufundfamilie Service GmbH geschulter, unabhängiger Auditor begleitet den gesamten Prozess. Die Beteiligung von Vertretern der Unternehmens- und Personalleitung, von Betriebsratsmitgliedern, Frauen- oder Diversity-Beauftragten, Führungskräften und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt sicher, dass die Belange aller relevanten Bereiche des Unternehmens berücksichtigt werden.

Nach erfolgreicher Durchführung des audit berufundfamilie werden die Unternehmen mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet und erhalten das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen. Die zertifizierten Unternehmen werden in der dreijährigen Umsetzungsphase von der berufundfamilie Service GmbH betreut, in das Netzwerk der auditierten Unternehmen aufgenommen und profitieren so von dem Know-how der berufundfamilie Service GmbH und den Erfahrungen anderer Unternehmen.

Was das audit berufundfamilie in puncto Wirtschaftlichkeit wert ist, zeigen die repräsentativen Ergebnisse der Begleitforschung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) aus dem Jahr 2013: Sehr familienbewusste Unternehmen verzeichnen gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein deutlich bessere Kennzahlen.

Mit einem passgenauen Angebot familienbewusster Maßnahmen fehlen die Beschäftigten weniger häufig: Ihre Fehlzeitenquote ist um 41 Prozent, ihr Krankenstand um 39 Prozent geringer als bei der Vergleichsgruppe wenig familienbewusster Unternehmen. Auch der Einfluss familienbewusster Maßnahmen auf die Fluktuation ist durchaus positiv. Die Beschäftigten kehren nach der Elternzeit schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurück und werden nach ihrer Rückkehr schneller in die Arbeitsabläufe integriert. Insgesamt liegen Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterproduktivität um 32 bzw. 23 Prozent höher als bei wenig familienbewussten Unternehmen. Im Wettbewerb um künftige Mitarbeiter haben familienbewusste Unternehmen die Nase vorn – schließlich beeinflusst das gestärkte Image den Bewerber-Pool. Eine nachhaltig betriebene familienbewusste Personalpolitik vereinfacht die Rekrutierung im Allgemeinen und bei Führungskräften und Spezialisten im Besonderen – sehr familienbewusste Arbeitgeber erhalten auf wichtige ausgeschriebene Stellen eine bessere Bewerberqualität.

Das audit berufundfamilie wird von den Wirtschaftsverbänden (DIHK, BDA, BDI und ZDH) empfohlen. Die Schirmherrschaft zum audit berufundfamilie haben Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig übernommen. Einmal jährlich zeichnen sie die auditierten Unternehmen bei einer öffentlichkeitswirksamen Zertifikatsverleihung aus.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der:

berufundfamilie Service GmbH
Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069 . 7171 333-0
Telefax 069 . 7171 333-13
E-Mail info@berufundfamilie.de

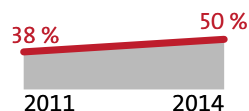
5. Tools für Arbeitgeber

Faktenblatt Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

2013  +34 %
2030 

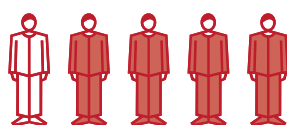
Welcher Handlungsbedarf besteht in der Arbeitswelt?

Im Jahr 2013 gab das Statistische Bundesamt **2,53 Mio. Pflegebedürftige** an; bis 2030 ist mit 3,4 Mio. Pflegebedürftigen zu rechnen.

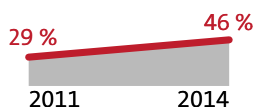


Wie stehen Arbeitgeber zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege«?

Jeder zweite Personalentscheider beschäftigt sich inzwischen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.



Vier von fünf Arbeitgebern haben Schwierigkeiten beim Einstieg in das Thema, vermissen Praxishilfen oder glauben, dass betriebliche Angebote mit einem hohen organisatorischen Aufwand verbunden seien, bzw. verweisen auf die Kostenintensität.



Noch immer sind bei **weniger als der Hälfte der Arbeitgeber** pflegegerechte Maßnahmen bekannt.

Arbeitgeber  30 %
Beschäftigte  17 %

Fast jeder dritte Arbeitgeber macht seinen Beschäftigten nach eigener Aussage derzeit entsprechende Angebote. Gleichzeitig gibt nicht mal **jeder fünfte Beschäftigte** an, dass sein Arbeitgeber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet.



Sieben von zehn Menschen rechnen damit, dass sie in Zukunft einen Angehörigen pflegen werden.



Welche Unterstützungsangebote wünschen sich Beschäftigte, die bereits pflegen?

Flexible Arbeitszeitmodelle
Bezahlte Freistellung/Sonderurlaub
Arbeitszeitkonten
Finanzielle Hilfen
Arbeitszeitreduzierung
Familienpflegezeit



Wenn das bestehende Elternunterhalt-Gesetz zur Anwendung kommt, haften Kinder im Pflegefall für ihre Eltern, unabhängig davon, ob noch Kontakt zu den Eltern besteht oder nicht. Seit Januar 2015 geht das Thema »Pflege« alle Arbeitgeber an.

Die neue Gesetzgebung »Familienpflegezeit« führt einen Rechtsanspruch ein, der es Beschäftigten ermöglichen soll, in Teilzeit zu arbeiten und sich gleichzeitig um ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern.

Schnelltest

Beruf und Pflege

Testen Sie die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen.

1 Wie hoch ist der Altersdurchschnitt Ihrer Belegschaft?

- A ☐ unter 30 Jahre
B ☐ zwischen 30 und 45 Jahre
C ☐ über 45 Jahre

2 Wo liegt der Altersdurchschnitt Ihrer Belegschaft zum Altersdurchschnitt der Branche?

- A ☐ unter den Vergleichsdaten der Branche
B ☐ über den Vergleichsdaten der Branche
C ☐ ich weiß es nicht

3 Wie hoch ist der Anteil der 50- bis 65-Jährigen in Ihrem Unternehmen?

- A ☐ unter 10 Prozent
B ☐ zwischen 10 und 20 Prozent
C ☐ über 20 Prozent

4 Wie hoch ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?

- A ☐ unter 20 Prozent
B ☐ über 50 Prozent
C ☐ zwischen 20 und 50 Prozent

5 Treten bei Ihren Mitarbeitern gehäuft Gesundheits- oder Personaleinsatzprobleme auf?

- A ☐ nicht erhoben
B ☐ ja
C ☐ nein

6 Ist damit zu rechnen, dass die geburtenstarken mittleren Jahrgänge langfristig in Ihrem Unternehmen bleiben und somit als große Gruppe gemeinsam altern werden?

- A ☐ ja
B ☐ nein
C ☐ ich plane nicht so weit voraus

7 Planen Sie, gezielt ältere Arbeitskräfte einzustellen, um den Fachkräftebedarf zu decken?

- A ☐ bislang nicht darüber nachgedacht
B ☐ nein, nicht notwendig
C ☐ ja

8 Engagieren sich Ihre Mitbewerber aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

- A ☐ ich weiß es nicht
B ☐ ja
C ☐ nein

9 Sind Beschäftigte im Betrieb bekannt, die sich bereits um hilfebedürftige oder pflegebedürftige Angehörige kümmern?

- A ☐ ja
B ☐ nein
C ☐ bislang nicht bekannt

10 Wurde eine Belegschaftsbefragung zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« durchgeführt, aus der der tatsächliche Bedarf ersichtlich wird?

- A ☐ wurde bislang noch nicht durchgeführt
B ☐ ja, aber es zeigte sich kein Bedarf
C ☐ ja, mit dem Ergebnis, dass Bedarf besteht

Punkteverteilung

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Summe
A	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1	
B	1	2	1	2	2	0	0	2	0	0	
C	2	1	2	1	0	1	2	0	1	2	
gesamt											

Ergebnis (bitte drehen)

0–5 Punkte
In Ihrem Unternehmen ist das Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« offensichtlich noch kein Thema.

6–12 Punkte
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege könnte in Ihrem Unternehmen durchaus ein Thema sein. Entweder das Thema wird in naher Zukunft aufgrund der Zusammensetzung Ihrer Belegschaft auf Sie zukommen oder es besteht bereits heute unbemerkter Bedarf. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Pflegenden sich im Betrieb zunächst nicht zu erkennen geben. Denn anders als die Betreuung von Kindern ist die Pflege von Angehörigen ein Thema, das mit Zurückhaltung und Befangenheit aufseiten der Arbeitnehmer verbunden ist. Sie sollten auf jeden Fall das Thema offen im Unternehmen ansprechen und frühzeitig Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entwickeln.

13–20 Punkte
In Ihrem Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege offensichtlich ein Thema. Sie sollten dringend überprüfen, ob Sie passende Maßnahmen anbieten.

Der kleine Baukasten:

Anleitung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Ist der Bedarf an Angeboten für pflegende Beschäftigte bekannt?

Ist bekannt, wie viele Beschäftigte im Unternehmen Angehörige pflegen?
Gab es Unternehmensbefragungen zum Thema „Pflege“
Wie ist die Alterstruktur der Beschäftigten im Unternehmen?

ausführliche Informationen:

Siehe Fragebogen im Anhang

Gibt es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie können auch Pflegende in Anspruch nehmen, wie z. B. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort?
Gibt es spezielle Maßnahmen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, wie z.B. „Essen auf Rädern, Belegplätze Kurzzeitpflege“?
Wenn es Kooperationen mit externen Dienstleistern gibt, sind die Leistungen und Konditionen den Beschäftigten bekannt?
Werden spezielle Seminare für Pflegende angeboten?

ausführliche Informationen:

Kap. 3.1 und Kap 3.3

Kap. 3.7.1, Kap. 3.8.3 und Kap. 3.8.5

Kap. 3.8.1

Ist die Information der Beschäftigten über die bestehenden Angebote sichergestellt?

Werden das Thema „Pflege von Angehörigen“ und die angebotenen Maßnahmen in Unternehmensmedien (Mitarbeiterzeitschrift, Intranet usw.) angesprochen?
Gibt es Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege“?
Wird im Mitarbeitergespräch gezielt die eigene Vereinbarkeit thematisiert?

ausführliche Informationen:

Kap. 3.4.1

Kap. 3.4.1

Kap. 3.5.2

Gibt es Ansprechpartner?

Sind Ansprechpartner für das Thema „Pflege“ bekannt, auch wenn Beschäftigte noch nicht betroffen sind?
Wenn Angebote durch externe Dienstleister erbracht werden, sind die Ansprechpartner bekannt?
Werden regionale Ansprechpartner, wie z.B. die Pflegestützpunkte, im Unternehmen kommuniziert?

ausführliche Informationen:

Kap. 3.4.4 und Kap. 3.8.2

Kap. 3.4.3

Werden die Beschäftigten sensibilisiert?

Wird die ganze Belegschaft für Problemlagen von pflegenden Kollegen sensibilisiert?
Werden Führungskräfte z.B. für Mitarbeitergespräche besonders zum Thema „Pflege“ sensibilisiert?
Werden Mitarbeiter motiviert ihre Kollegen / Kolleginnen zu unterstützen z.B. durch Selbst-Hilfe-Gruppen

ausführliche Informationen:

Kap. 3.2.2 und Kap. 3.4.2

Kap. 3.5

Kap. 3.8.1 und Kap. 3.8.4

Beispiel für eine Unternehmensbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

I. Fragen zu Ihnen und zu Ihrer Familie

1.	Geschlecht	männlich ☐	weiblich ☐		
2.	Wie alt sind Sie?	unter 30 Jahre ☐	30 – 40 Jahre ☐	41 – 50 Jahre ☐	über 50 Jahre ☐
3.	In welcher Position bzw. Funktion sind Sie im Unternehmen tätig? <i>(unternehmensspezifische Ebenen/Bereiche einfügen)</i>				
4.	Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit?	Vollzeit ☐	Teilzeit, und zwar zu _____ % ☐		
5.	Leben Sie mit einem/er Partner/in zusammen?	Ja ☐	Nein ☐		
→	Falls ja, ist Ihr/e Partner/in auch erwerbstätig?	Ja, in Vollzeit ☐	Ja, in Teilzeit ☐	Vorübergehend nicht ☐	Nein ☐
6.	Haben Sie Kinder?	Ja, im eigenen Haushalt ☐	Ja, aber nicht im eigenen Haushalt ☐	Noch nicht, aber wahrscheinlich in den nächsten Jahren ☐	Nein <i>(wenn nein, bitte weiter mit Frage 7)</i> ☐
→	Falls Sie Kinder in Ihrem Haushalt haben, wie viele?	1 Kind ☐	2 Kinder ☐	3 Kinder ☐	4 Kinder oder mehr ☐
→	In welchem Alter sind Ihre Kinder? <i>(Bitte tragen Sie jeweils die Kinderzahl pro Altersgruppe ein)</i>	unter 6 Jahre _____	6 – 11 Jahre _____	12 – 16 Jahre _____	über 16 Jahre _____
7.	Sind Sie selbst bei der Betreuung oder Pflege (älterer) Angehöriger beteiligt?	ja ☐	nein ☐		
8.	Rechnen Sie für die kommenden fünf Jahre damit, dass ein Angehöriger hilfe- oder pflegebedürftig wird und Sie sich an der Unterstützung aktiv beteiligen werden?	ja ☐	nein ☐		

II. Fragen zur Relevanz von Familienbewusstsein

9. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Bedeutung der familienorientierten Personalpolitik zu?

		stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	bin unent- schieden	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
a	Die familienbewusste Personalpolitik ist für mich bei der Wahl eines Arbeitgebers von Bedeutung.	☐	☐	☐	☐	☐
b	Eine familienbewusste Personalpolitik ist für Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige ohne Bedeutung.	☐	☐	☐	☐	☐
c	Die familienbewusste Personalpolitik macht mein Unternehmen gegenüber anderen Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv.	☐	☐	☐	☐	☐
d	Ohne die familienorientierten Angebote würde ich ernsthaft einen Arbeitgeberwechsel erwägen.	☐	☐	☐	☐	☐
e	Familienbewusstsein ist ein wichtiger Bestandteil der Firmenkultur meines Unternehmens.	☐	☐	☐	☐	☐
f	Familienbewusstsein spielt für mich keine Rolle.	☐	☐	☐	☐	☐

Wenn Sie weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige haben noch diese Situation in absehbarer Zukunft erwarten, ist die Befragung hier für Sie zu Ende. Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

III. Einschätzung der persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

10. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Bedeutung der familienorientierten Personalpolitik zu?

		stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	bin unent- schieden	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
a	Ich bin mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Großen und Ganzen zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐
b	Freiräume, mich neben dem Beruf um meine Familie kümmern zu können, sind wichtig für meine persönliche Zufriedenheit.	☐	☐	☐	☐	☐
c	Wegen meiner Arbeitsbelastung habe ich öfters Konflikte mit meiner Familie.	☐	☐	☐	☐	☐
d	Für mich persönlich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Problem.	☐	☐	☐	☐	☐
e	Für meine Familie habe ich neben meiner Berufstätigkeit genug Zeit.	☐	☐	☐	☐	☐
f	Mein/e Partner/in und ich können uns die Familienaufgaben so aufteilen, wie wir uns das wünschen.	☐	☐	☐	☐	☐
g	Ich würde beruflich gerne etwas zurückstecken, um mich mehr um meine Familie kümmern zu können.	☐	☐	☐	☐	☐

IV. Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen

11. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Familienbewusstsein im Unternehmen zu?

		stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	bin unent- schieden	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
a	Bei konkreten Problemen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet man immer ein offenes Ohr bei Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
b	Bei Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiß ich nicht, an wen ich mich am besten wenden kann.	☐	☐	☐	☐	☐
c	Mir fehlt die Übersicht über die familienorientierten Angebote im Unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
d	Ich fühle mich über die familienorientierten Angebote im Unternehmen gut informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
e	Ich wünsche mir im Unternehmen mehr Familienorientierung.	☐	☐	☐	☐	☐
f	Ich befürchte konkrete negative Konsequenzen für meine Karriere, wenn ich familienorientierte Angebote wahrnehme.	☐	☐	☐	☐	☐

V. Fragen zur Kenntnis, Nutzung und Bedeutung familienorientierter Angebote

12. Ihr Unternehmen bietet mehrere Maßnahmen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Bitte geben Sie an, ob Sie die jeweiligen Angebote kennen bzw. interessant finden und ob Sie diese Angebote gerne nutzen würden oder bereits nutzen.

Wie wichtig sind diese Angebote aus Ihrer Sicht für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bewerten Sie diese Angebote auf einer Skala von 1 = »sehr wichtig« bis 5 = »überhaupt nicht wichtig«.

		Kenntnis und Nutzung der Regelung(en)				Das Angebot ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ...				
		kenne ich nicht	ist für mich nicht interes- sant	würde ich gerne nutzen	habe ich bereits genutzt	sehr wichtig		überhaupt nicht wichtig		
a	Flexible Arbeitszeiten (z.B. Arbeitszeitkonten, Gleitzeit)	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○
b	Teilzeitregelungen	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○
c	Telearbeit oder mobile Arbeit	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○
d	Beratung zum Elterngeld	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○
e	Beratung rund um »Pflege«	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○
f	Familienbedingte Auszeit	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○
g	Weitere Maßnahme(n): _____	☐	☐	☐	☐	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Stufenplan

Beruf und Pflege

Empfehlung zur systematischen Entwicklung einer pflegesensiblen Personalpolitik

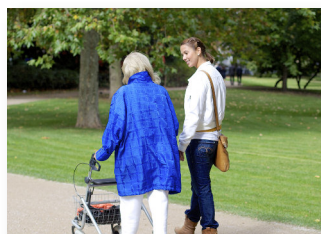
Ermittlung des eigenen Bedarfs	Information und Kommunikation	Beratung für Pflegende	Arbeitszeit-flexibilisierung	Arbeitsort	Arbeitsorganisation	Gesundheits-förderung	Pflegesensible Führung	Personal-entwicklung	Qualifizierung »Fit für Pflege«	Finanzielle Unterstützung	Services
1 Altersstruktur-analyse Aufklären und enttabuisieren	Über die Notwendigkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik informieren (z.B. auf Belegschaftsversammlungen) Infoveranstaltungen für alle Beschäftigten (z.B. Leben und Wohnen im Alter) Pflegende in die Kommunikation einbinden, um dem Thema ein Gesicht zu geben	Informationen zu Ansprechpartnern und Dienstleistern bereitstellen	Kurzfristig verfügbare Arbeitszeit Arbeitszeitkonto Sonderurlaub Kurzfristiger Wiedereinstieg nach Freistellung	Mobile Business (z.B. um zu Hause zu arbeiten, bis der Pflegedienst die Betreuung übernimmt)	Familiengerechte Terminorganisation Nutzung der Kommunikationsmittel für private Zwecke Rückschichtnahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubsplanung	Gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Vorsorge und zum Ausgleich (z.B. Sportangebote)	Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten für Führungskräfte aufbereiten	Thema in Mitarbeitergesprächen integrieren Pflegende bei Fort- und Weiterbildung berücksichtigen	Seminare für Pflegende - zum Umgang mit Pflegebedürftigen - zur Entlastung durch technische Möglichkeiten	Gehaltsvorschuss Gehaltsumwandlungen Vermittlungskosten von Dienstleistern übernehmen	Dienstleister für Senioren-Services beauftragen (z.B. Hilfe im Haushalt, Einkäufe, Fahrten, soziale Kontakte, Spaziergänge)
2 Erste Hilfestellung geben	Austausch und Vernetzung von Pflegenden fördern Betriebliche Ansprechpartner (Lotsen) benennen Öffentlichkeitsarbeit	Notfallplan Hotline Bei der Bewältigung der »Pflegebürokratie« unterstützen (z.B. Pflegestufung)	Sabbatical Teilzeit (vollzeitnahe) Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten anpassen Vertrauensarbeitszeit Schichtpläne pflegesensibel gestalten	Alternierende Telearbeit in Notfällen	Teamarbeit Vertretungsregelungen Arbeitsabläufe und Arbeitsbelastungen überprüfen Angebotsportfolio evaluieren	Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Umgang mit Stress	Toolbox (Arbeitshilfen) Fallspezifische Beratung (z.B. durch Personalabteilung) Trainings zur Förderung der sozialen Kompetenz	Kontaktthalte- und Wiedereinstiegsprogramme Soziales Engagement fördern Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Pflegeanforderungen planen	Seminare für Pflegende - zur Identifikation der eigenen Grenzen - zur Förderung von Bewältigungsstrategien - zum Zeitmanagement	Sonderzahlungen Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen Darlehen Belegschaftshilfen fördern Pflegezeit auf die Betriebszugehörigkeit anrechnen	Ehemalige Beschäftigte bei Senioren-Services einbinden Sich mit anderen Arbeitgebern zur Bereitstellung von Senioren-Services vernetzen Relocation-Services
3 Leistungsfähigkeit erhalten	Unternehmensleitung ist als Botschafter aktiv	Coaching Ehemalige Pflegende als Mentoren für Betroffene gewinnen	Lebensphasenorientierte Arbeitszeit Sabbatical mit Lohnfortzahlung (ohne Ansparphase)	Alternierende Telearbeit	Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung »Pflege«	Psychosoziale Beratung	Leitbild Rotierende Verantwortung für Projekte im Bereich »Beruf und Pflege« Kriterien zur pflegesensiblen Führung bei Beurteilung, Beförderung und Honorierung aufnehmen	Konzepte zur Aufrechterhaltung der Employability	Trainings für Pflegende zum Verhalten in schwierigen emotionalen Situationen	Betreuungskosten übernehmen Versicherungsbeiträge während der Auszeiten übernehmen Hinterbliebenenrente Social Sponsoring	Pflegedienst beauftragen Belegplätze für die Kurzzeitpflege Belegplätze in Mehrgenerationenhäusern/Senioren-WGs (i.U. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern)
4 Pflegesensible Unternehmenskultur leben											

Bilder zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Tabus brechen und Bewusstsein schaffen

Die Zahl der Erwerbstätigen, die einen Angehörigen pflegen, steigt stetig. Schon heute versuchen mehr als die Hälfte der Pflegenden, ihre private Aufgabe mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Damit sollte das Thema »Pflege« prinzipiell in den Betrieben präsent sein. Doch es wird häufig noch tabuisiert, indem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer es vermeiden, Vorgesetzte und Kollegen von ihrer belastenden Situation in Kenntnis zu setzen. Nicht selten scheuen sich aber auch Vorgesetzte, ihre Beschäftigten anzusprechen.

Ein wichtiger Teil der Enttabuisierung ist das Sichtbarmachen der Pflege in den Betrieben. Als Signal der Offenheit gegenüber einer pflegesensiblen Personalpolitik bietet es sich an, Bilder in der Kommunikation rund um die Thematik miteinzubinden. Bislang herrschten jedoch stereotype und unzutreffende Bildmotive vor. Vor diesem Hintergrund hat sich die berufundfamilie gGmbH die Aufgabe gestellt, Fotomotive zu gestalten, die eine positive Aufmerksamkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erzeugen und gleichermaßen ein realistisches Bild von der Situation pflegender Beschäftigter zeigen.

In Zusammenarbeit mit dem Fotografen Mark Mühlhaus, attenzione photographers, sind Bilder entstanden, die sowohl die unterschiedlichsten Anforderungen an den berufstätigen Pflegenden als auch einige Lösungsmöglichkeiten widerspiegeln. Die Bilder können kostenfrei verwendet werden – z. B. für Informationsbroschüren, Artikel, Präsentationen, Beiträge im Internet oder Intranet. Die insgesamt 51 Fotos zum Thema »Vereinbarkeit von Beruf und Pflege« sind abrufbar unter www.beruf-und-familie.de.



Rückt das Thema »Pflege« in den Vordergrund: Charta für Arbeitgeber

Gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Belangen der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben und deren pflegebedürftigen Angehörigen Rechnung tragen – dies ist ein Anliegen der hessischen Arbeitgeber, die die bundesweit erste Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet haben.

Dabei ist die Enttabuisierung des Themas »Pflege« ein erster grundlegender Schritt. Beschäftigte, die Verantwortung für ihre pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, sollen in ihrem Arbeitsumfeld gewürdigt und unterstützt werden.



Mit der Charta-Unterzeichnung bekennen sich Arbeitgeber öffentlich:

- zur Enttabuisierung und Würdigung der Übernahme von Pflegeaufgaben
- zur Förderung einer entsprechenden Organisationskultur
- zum lösungsorientierten Umgang mit den Situationen der pflegenden Beschäftigten
- zur Förderung des internen und externen Dialogs

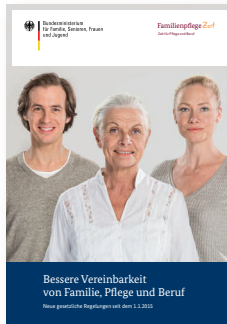
Die Unterschrift unter die Charta ist ein freiwilliges Selbstbekenntnis zur Würdigung der Pflegearbeit von Beschäftigten.

Die Charta ist ein Angebot von „Beruf und Pflege vereinbaren – die hessische Initiative“, die 2013 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, der AOK Hessen, der berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. ins Leben gerufen wurde. Um Arbeitgeber bei den Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen, bietet die Initiative zudem Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber, Kompetenztrainings für Beschäftigte und Qualifizierungsmaßnahmen für innerbetriebliche Ansprechpartner („Pflege-Guides“). Die Initiative ist Teil der Seniorenpolitischen Initiative Hessen und wird gefördert aus Mitteln des Landes Hessen und des Europäischen Sozialfonds.



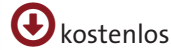
www.berufundpflege.hessen.de

6. Literatur und Links



Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – Neue gesetzliche Regelungen seit 1. Januar 2015 · Herausgegeben vom BMFSFJ am 7. März 2015

Die Broschüre erläutert die seit dem 1. Januar 2015 geltenden Neuerungen im Rahmen dieses Gesetzes.



kostenlos

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Bessere-Vereinbarkeit-von-Familie-Pflege-und-Beruf-Brosch_C3_BCre,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf



Ratgeber zur Pflege – Alles, was Sie zur Pflege und zum neuen Pflegestärkungsgesetz wissen müssen · Herausgegeben vom BMG im Januar 2015

Der „Ratgeber zur Pflege“ bietet einen Überblick über die Leistungen der Pflegeversicherung und erklärt weitere wichtige gesetzliche Regelungen für die Pflege zu Hause, die Auswahl einer geeigneten Pflegeeinrichtung und die Beratungsmöglichkeiten.



kostenlos

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Publikationen/Pflege/Broschueren/150316_RatgeberPflege_A5_bf.pdf



Das Pflegestärkungsgesetz I · Herausgegeben vom BMG im Januar 2015

Die Broschüre gibt einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen und zeigt, wie Betroffene diese in ihrer persönlichen Situation am besten nutzen können. Ergänzend gibt es einen Ausblick auf die nächste große Entwicklung in der Pflegeversicherung: das zweite Pflegestärkungsgesetz.



kostenlos

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Publikationen/Pflege/Broschueren/PSG-I_BMG.pdf



Pflegereform 2015 – Informationen für Versicherte und Angehörige · Herausgegeben vom DGB Bundesvorstand im Dezember 2014

Praktische Informationen für Versicherte und Angehörige zu den rechtlichen Regelungen der Pflegeversicherung und insbesondere zu den Neuerungen mit Inkrafttreten des 1. Pflegestärkungsgesetzes Anfang 2015.



0,33 €

https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelNr=DGB25082



Elternunterhalt – Kinder haften für ihre Eltern – Heinrich Dingeldein, Martin Wahlers · 2015

Hohe Pflegekosten im Alter stellen in aller Regel eine große finanzielle Herausforderung dar – für die Betroffenen in erster Linie, aber auch für ihre Kinder. Zunächst zahlt zwar bei Bedarf erst einmal das Sozialamt, doch früher oder später müssen die Kinder Pflegebedürftiger damit rechnen, zur Kasse gebeten zu werden. Unter welchen Voraussetzungen sie finanziell für ihre Eltern einstehen müssen, erläutert dieser Ratgeber.

 12,90 €

http://www.buecher.de/shop/fachbuecher/elternunterhalt/dingeldein-heinrich-wahlers-martin/products_products/detail/prod_id/41877278



Betreuungsrecht · Herausgegeben vom BMJV im Januar 2014

Broschüre über die Grundzüge des Betreuungsrechts und Informationen zur Vorsorgevollmacht

 kostenlos

http://www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/DE/Das_Betreuungsrecht.pdf?__blob=publicationFile

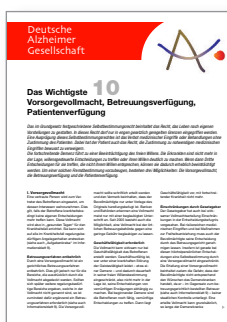


Das Betreuungsrecht · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft im Dezember 2009

Faktenblatt zum Thema »Rechtliche Betreuung«.

 kostenlos

https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/FactSheet09_09.pdf



Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung, Patientenverfügung · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft im Dezember 2009

Faktenblatt zu Aspekten des Selbstbestimmungsrechts.

 kostenlos

https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/FactSheet10_02.pdf



Ratgeber in rechtlichen und finanziellen Fragen für Angehörige von Demenzzkranken, ehrenamtliche und professionelle Helfer · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft, 2011

Dieser Ratgeber wendet sich an Betroffene, Angehörige, Fachleute und ehrenamtliche Helfer und informiert ausführlich und in leicht verständlicher Form über folgende Themen:

- Wer braucht eine rechtliche Betreuung?
- Welche Vorteile bringt ein Schwerbehindertenausweis?
- Wer haftet für Schäden?
- Wie beurteilt man Geschäftsfähigkeit und Testierfähigkeit?
- Kann der Patient noch sicher mit dem Auto fahren?
- Welche Willenserklärungen zur Vorsorge sind sinnvoll?
- Wie bekommt man Geld von der Pflegeversicherung?
- Ist eine Finanzierung der häuslichen Pflege durch das Sozialamt möglich?
- Wie kann ein Pflegeheimplatz finanziert werden?
- Können Alzheimer-Patienten früher in Rente gehen?

6,00 €

<https://shop.deutsche-alzheimer.de/broschueren/33/ratgeber-rechtlichen-und-finanziellen-fragen>



Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen · Herausgegeben vom BMFSFJ im Mai 2014

In der Publikation wird beschrieben, welche Rechte hilfe- und pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen in Deutschland haben, und sie informiert darüber, wie der Hilfe- und Pflegeprozess konkret gestaltet werden kann.

kostenlos

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Charta-der-Rechte-hilfe-und-pflegebed_C3_BCrtiger-Menschen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Leben & Wohnen im Alter

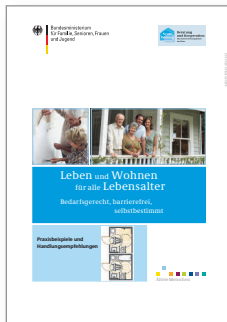


Das richtige Pflege- und Seniorenheim · Herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)

Informationen und Checkliste zur Suche und Auswahl von Heimen.

kostenlos

http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Publikationen/Checklisten/BAGSO_Checkliste_Pflege_und_Seniorenheim_.pdf



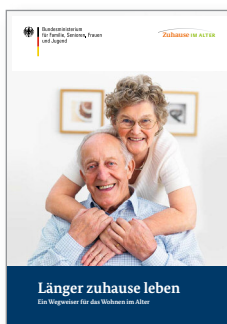
Leben und Wohnen für alle Lebensalter – *Bedarfsgerecht, barrierefrei, selbstbestimmt* · Herausgegeben vom BMFSFJ 2009

Der Leitfaden informiert nicht nur über die Möglichkeiten und Alternativen, die Wohnsituation an die Bedürfnisse Älterer anzupassen, sondern will auch aufzeigen, wie Ältere und ihre Familienangehörigen selbst aktiv an der altersgerechten Gestaltung der Wohnsituation mitwirken können und wo es dazu Informationen und Unterstützung gibt.



kostenlos

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/leben-und-wohnen-fuer-alle-lebensalter,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>



Länger zuhause leben – *Ein Wegweiser für das Wohnen im Alter* · Herausgegeben vom BMFSFJ im Juni 2014

Der Wegweiser beantwortet Fragen, zeigt Möglichkeiten auf und hilft mit praktischen Checklisten bei der Planung: von der Einschätzung der eigenen Wohnwünsche bis zur Entscheidung für den richtigen Pflegedienst.



kostenlos

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/L_C3_A4nger-zuhause-leben-Wegweiser,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf



Pflegen zu Hause – *Ratgeber für die häusliche Pflege* · Herausgegeben vom BMG im Juli 2014

Diese Ratgeberbrochure für die Pflege zu Hause zeigt auf, was man zur häuslichen Pflege wissen muss und wie die Leistungen aussehen: von Pflegezimmer und Pflegebett bis zu den Hilfen für die pflegenden Angehörigen.



kostenlos

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Publikationen/Pflege/Broschueren/140909_Pflegen_zu_Hause_bf.pdf



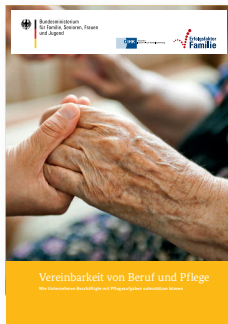
Auf der Suche nach der passenden Wohn- und Betreuungsform – *Ein Wegweiser für ältere Menschen* · Herausgegeben vom BMFSFJ im September 2010

Dieser Wegweiser soll interessierte, hilfe- und pflegebedürftige Menschen bei der Suche nach einer passenden Wohn- und Betreuungsform unterstützen.



kostenlos

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/wegweiser-wohn-betreuungsformen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen · Herausgegeben vom BMFSFJ im September 2014

Der Leitfaden gibt Unternehmensverantwortlichen einen Überblick über Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern.



kostenlos

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Pflege,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>



Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden · Herausgegeben vom BMFSFJ im Juli 2012

Die Broschüre fasst Expertenmeinungen zusammen, gibt Hintergrundinformationen und Handlungsempfehlungen – und sie macht anhand vieler Beispiele aus der Praxis deutlich, wie Lokale Bündnisse als lokale Vermittler und Unterstützer konkret dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu einem Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen zu machen.



kostenlos

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Nachhaltige-Familienzeitpolitik-gestalten,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>



Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung – Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte · Herausgegeben vom DGB Bundesvorstand im Juli 2012

Die Broschüre des DGB-Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ zeigt, wie pflegende Beschäftigte konkret in Betrieben/Verwaltungen unterstützt werden können.



kostenlos

https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB301010.pdf



Die Pflegeversicherung · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft im Januar 2015

Faktenblatt zu Inhalten und Bedingungen der Pflegeversicherung.



kostenlos

https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/infoblatt8_pflegeversicherung.pdf

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Arbeitgeber



Die Entlastung pflegender Angehöriger · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft im Oktober 2009

Faktenblatt zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen.



kostenlos

<https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/FactSheet7-2009.pdf>

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – eine Bestandsaufnahme · aus: Sozialpolitik und Sozialstaat, Springer VS, 2012



Das Kapitel zeigt auf, wie wenig pflegende Beschäftigte noch vor wenigen Jahren in der Öffentlichkeit, in Wissenschaft und Politik wahrgenommen wurden. Die erste umfassende Studie zu diesem Themenkreis, die bereits 1995 im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt wurde, blieb außerhalb des Wissenschaftskontexts weitgehend unbeachtet. Erst in jüngerer Zeit gibt es auch in Deutschland zunehmend mehr wissenschaftliche Untersuchungen.



24,95 €

http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-19024-2_19



Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich · Herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung im Juni 2013

Die Broschüre erläutert, unter welchen Voraussetzungen Pflegepersonen rentenversichert sind, und informiert darüber, wie die Rentenbeiträge die spätere Rente erhöhen.

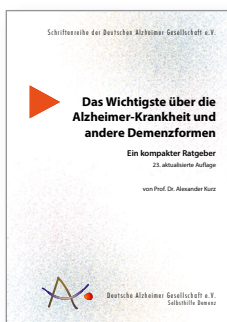


kostenlos

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/

[03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/rente_fuer_pflegepersonen.pdf?__blob=publicationFile&v=15](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/rente_fuer_pflegepersonen.pdf?__blob=publicationFile&v=15)

Demenz & Demenzformen



Das Wichtigste über die Alzheimer-Krankheit und andere Demenzformen · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft im Juni 2013

Die Publikation bietet alle wichtigen Informationen über Demenzerkrankungen.



kostenlos

https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/broschueren/das_wichtigste_ueber_alzheimer_und_demenzen.pdf



Die Entlastung pflegender Angehöriger · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft im Oktober 2009

Faktenblatt zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen.

 kostenlos

<https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/FactSheet7-2009.pdf>



Verständnis-Kärtchen · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft

Ein Kärtchen für Demenz-Erkrankte, mit dem andere Menschen auf diskrete Weise über die eigene Krankheit informiert werden können.

 kostenlos

<https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/broschueren/verstaendnis-kaertchen.pdf>

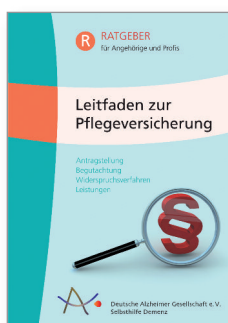


Was kann ich tun? Tipps und Informationen für Menschen mit beginnender Demenz · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft, 2014

Die Broschüre erklärt in einfachen Worten, was eine Demenz ist. Sie informiert über die Diagnose und ermutigt, einen Arzt aufzusuchen, um Klarheit zu erhalten, und sich auf ein Leben mit der Erkrankung einzustellen. Die Broschüre enthält auch das Verständnis-Kärtchen (s. o.).

 kostenlos

https://www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/broschueren/Was_kann_ich_tun.pdf



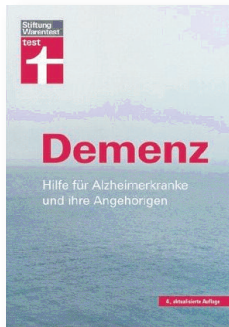
Leitfaden zur Pflegeversicherung – Antragstellung, Begutachtung, Widerspruchsverfahren, Leistungen · Herausgegeben von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft, 2014

Der Leitfaden bietet Hilfestellungen rund um die Antragstellung und Gewährung einer angemessenen Pflegestellung bei Demenz:

- Antragstellung auf Leistungen der Pflegeversicherung
- Tipps zum Führen eines Pflegetagebuchs
- Begutachtung durch den Medizinischen Dienst
- Widerspruch bei ungünstigen Entscheidungen
- Leistungen für die Pflege zu Hause und im Heim

 6,00 €

<https://shop.deutsche-alzheimer.de/broschueren/33/leitfaden-zur-pflegeversicherung>



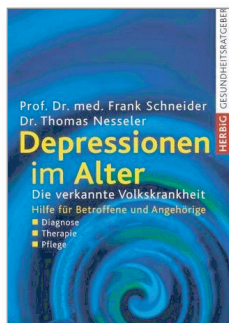
**Demenz – Hilfe für Alzheimerkranke und ihre Angehörigen – Günter Niklewski
Heike Nordmann-Rose-Riecke-Niklewski · Verlag Stiftung Warentest, 2013**

Der Ratgeber liefert – einfühlsam geschrieben – das nötige Wissen zu Behandlungsmöglichkeiten und allen finanziellen Hilfen, die Demenzkranken seit 2013 zustehen, informiert über die rechtliche Vorsorge, die Organisation des Alltags und darüber, wo Angehörige Unterstützung bekommen können, um den Alltag zu erleichtern. Zudem geht er Fragen nach wie: Was kann die Medizin heute leisten und in welchen Fällen ist eine Demenzerkrankung heilbar? Wie können Alzheimerkranke im Frühstadium rechtlich vorsorgen?

 19,90 €

http://www.buecher.de/shop/gesundheits--medizin/demenz/niklewski-guenter-nordmann-heike-riecke-niklewski-rose/products_products/detail/prod_id/37208712

Selbsthilfe



Depression im Alter – Die verkannte Volkskrankheit – Frank Schneider, Thomas Nessler · Verlag Herbig Gesundheitsratgeber, 2011

Die Publikation informiert fachkundig über die Diagnose von Depressionen im Alter und stellt auf der Basis umfangreicher Therapieerfahrungen verschiedene Behandlungsmöglichkeiten vor. Angehörige erhalten wertvolle Hinweise zur Pflege und Begleitung depressiver alter Menschen.

 7,99 €

http://www.buecher.de/shop/gesundheits--medizin/depressionen-im-alter/schneider-frank-nesseler-thomas/products_products/detail/prod_id/32627992

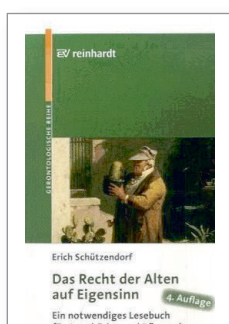


Wenn Ältere schwermütig werden – Hilfe für Betroffene und Angehörige bei Depression im Alter – Martin Hautzinger · Beltz Psychologie Verlags Union, 2006

Ältere Menschen erleben oft Schicksalsschläge, durch die sie eine Depression entwickeln können. Das müssen sie aber nicht als Bestandteil des Alters akzeptieren: Es gibt Möglichkeiten, die Lebensfreude zurückzuerlangen. Dieser Ratgeber informiert Betroffene und deren Angehörige über das Krankheitsbild der Depression, speziell im Alter. Im Zentrum stehen Möglichkeiten der Selbsthilfe – die dazu erforderlichen Materialien und Selbsthilfebögen sind abgedruckt.

 22,90 €

http://www.buecher.de/shop/altern/wenn-aeltere-schwermetig-werden/hautzinger-martin/products_products/detail/prod_id/20755826



Das Recht der Alten auf Eigensinn – Ein notwendiges Lesebuch für Angehörige und Pflegende – Erich Schützendorf · Verlag Reinhardt, München, 2006

Mit viel Verständnis und Nachsicht für die menschlichen Schwächen Pflegender und zu Pflegender werden Wege zu einem gelassenen und entlastenden Umgang mit den »starrsinnigen Alten« aufgespürt. Dabei erhebt der Autor an keiner Stelle den Zeigefinger. In so manchen Beispielen aus der Praxis der Altenpflege wird sich der Leser mit einem Lächeln selbst wiedererkennen.

 24,90 €

http://www.buecher.de/shop/altenpflege/das-recht-der-alten-auf-eigensinn/schuetzendorf-erich/products_products/detail/prod_id/06456697

7. Dienstleister »Pflege«

Bundesweit

AOK – Die Gesundheitskasse

Die AOK bietet mit ihrem **Pflege-Navigator** eine Datenbank, in der nach passgenauen Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten gesucht werden kann.



www.aok-pflegedienstnavigator.de



in Hessen: Telefon 0180 11 88 111



Fax 069 85091-7920

Bundesweit

AWO GmbH

Der **ElternService AWO** ist eine bundesweite Initiative der AWO. Er bietet Unternehmen seit mehreren Jahren eine Fülle von Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.



www.elternservice-awo.de



Telefon 0800 296 2000 (kostenlos)



Fax 0180 1 296 329 (zum Ortstarif)



info@elternservice-awo.de

Bundesweit

Besser Betreut GmbH

Betreut.de ist eine Plattform zur **Vermittlung qualifizierter Seniorenbetreuer** für den Alltag. Der Dienstleister bietet in einer umfangreichen Datenbank ausführliche Profile potenzieller Betreuer.



www.betreut.de



Telefon 030 29 36 38-90



Fax 030 29 36 38-99



Info@betreut.de

Nordrhein-Westfalen

BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH

BUK bietet Unternehmen ein breit gefächertes **Dienstleistungsangebot zur Beratung und Unterstützung** von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung.



www.buk-fs.de/unser-angebot/pflegeverantwortung



Telefon 0231 557408-0



Fax 0231 557408-10



info@buk-fs.de

Stuttgart

Congrego Seniorenbetreuung GmbH

Congrego bietet ganzheitliche **haushaltsnahe Seniorendienstleistungen** im Bereich Haushalt und Seniorenpflege.



www.congrego.de



Telefon 0800 4455110



Fax 0800 4455112

Köln

DELFIN ambulante Pflege und Betreuung GmbH

DELFIN bietet **individuelle Betreuung und Pflege** durch examinierte Kranken- und Altenpflegekräfte.



www.delfin-pflege.de



Telefon 0221 546 52 91



kontakt@delfin-pflege.de

Bundesweit

Diakonie Deutschland

Unter diakonie.net sind Angebote der Diakonie zu allen Bereichen der **Familien- und Altenhilfe** aufgeführt, u. a. Kontaktadressen oder Beratungsstellen. Für die Pflege, Betreuung und Versorgung alter und kranker Menschen hat die Diakonie ein einheitliches Qualitätsprofil entwickelt und mit einem Prüfsiegel kenntlich gemacht.



www.diakonie.net



info@diakonie.net

Bundesweit

DIE FAMILIENAGENTUR GmbH

DIE FAMILIENAGENTUR ist eine **Vermittlungs- und Beratungsagentur** für haushaltsnahe und medizinische Dienstleistungen und **Senioren- und Familienbetreuung**.



www.diefamilienagentur.com



Telefon 069 2193 5090



069 2193 50920



info@diefamilienagentur.com

Frankfurt am Main
Metzingen
Neckartenzlingen

HUMANITAS Pflegeservice GmbH

Dienstleistungen für Unternehmen, Führungskräfte und Menschen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben, umfangreiche Beratungs- und Vermittlungsangebote für Unternehmen.



www.humanitas-pflegeservice.de



Paul-Ehrlich-Straße 4 · 60596 Frankfurt am Main



Telefon 069 63 20 71



Fax 069 63 20 74

Frankfurt am Main
Freiburg
Hochtaunus-Kreis
Main-Taunus-Kreis

IspAn

Interessenselbstvertretung pflegender Angehöriger, regelmäßige lokale und überregionale Treffen, Fortbildungen und Schulungen für pflegende Angehörige



www.ispan.de



Klaus Unverzagt, Telefon 069 49 29 28

Bundesweit

Malteser Hilfsdienst e.V.

Die **ambulante Pflege** der Malteser bietet fachlich kompetente Pflege und Betreuung in den eigenen vier Wänden. So wird dazu beigetragen, dass älteren und pflegebedürftigen Personen ein weitgehend eigenständiges Leben in ihrem Zuhause möglich ist.



www.malteser.de/ambulante-pflegedienste.html



Malteser in Deutschland · Kalker Hauptstraße 22–24 · 51103 Köln



Telefon 0221 9822-01



malteser@malteser.org

Bundesweit

Netzwerk pflegeBegleitung (Forschungsinstitut Geragogik e.V.)

Das Netzwerk pflegeBegleitung setzt sich bundesweit für die **Begleitung und Stärkung sorgender und pflegender Angehöriger** ein, die sich um ihre erkrankten Familienmitglieder kümmern.



www.pflegebegleiter.de



Forschungsinstitut Geragogik · Spichernstraße 18 a · 40476 Düsseldorf



Telefon 0211 – 178 310 46



pflegebegleiter@fogera.de

Bundesweit

pme Familienservice GmbH

Homecare-Eldercare-Dienstleistungen für Beschäftigte: Der pme Familienservice berät in allen Fragen der Betreuung und Unterbringung bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit und vermittelt Haushaltshilfen, ambulante Pflegelösungen und alle Formen der stationären Pflege.



www.familienservice.de/web/pme-assistance/homecare-eldercare



Zentrale · Flottwellstraße 4–5 · 10785 Berlin



Telefon 030 263935-70



Fax 030 263935-778

Bundesweit

PROTEGIA GmbH

Mit **Dienstleistungen und Beratungen im Themenfeld Eldercare** unterstützt und berät PROTEGIA Unternehmen, Mitarbeiter und deren Angehörige bei Themen der Betreuung und Pflege. Hierzu bietet der Dienstleister nicht nur Informationen rund um Fragen zur Pflege, sondern hilft auch bei der Suche und Vermittlung von Pflegeanbietern.



www.protegia.de



Telefon 089 55 27 18 20



Fax 089 55 27 18 28



service@protegia.eu

Bundesweit

VivaSenia e.V.

VivaSenia ist ein gemeinnütziger Verein, der **Hilfe für Senioren** im Rhein-Main-Gebiet organisiert. Dazu zählen die telefonische Beratung, Veranstaltungen und die Vermittlung von Dienstleistungen für Haus und Garten.



www.vivasenia.de



Telefon 06074 91 88 0-0



Fax 06074 91 88 0-10



info@vivasenia.de



berufundfamilie

berufundfamilie gGmbH
Friedrichstraße 34
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300 388-0
Telefax 069.300 388-599

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de



www.beruf-und-familie.de

Das audit berufundfamilie
wird empfohlen durch



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

Das Publikation wird im Rahmen des Programms
Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend und den Europäischen Sozialfonds
gefördert.



EUROPÄISCHE UNION

Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle
Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der
Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die
Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen
durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt
zum Abbau von Benachteiligungen auf dem
Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

Eine Initiative der
Gemeinnützigen

Hertie-Stiftung

