

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

EINE ORIENTIERUNGSHILFE



INFOS ZUM KOMPETENZZENTRUM

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck – angesiedelt bei der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal – hilft dabei, den Zugang von Frauen und Mädchen zum Arbeitsmarkt zu verbessern.

DAS LANDESGEFÖRDERTE PROJEKT HAT SICH ZUM ZIEL GESETZT

- » Zugänge von jungen Frauen (und Männern) zu allen Berufen zu ermöglichen
- » die Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen zu steigern
- » zum Abbau von Frauenarmut und prekärer Beschäftigung beizutragen
- » existenzsichernde Erwerbsarbeit für Alleinerziehende zu erreichen
- » das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen auszuschöpfen
- » die Zielgenauigkeit der Beratungsangebote zu verbessern

Hierfür arbeitet das Kompetenzzentrum mit Institutionen, Trägern, den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Solingen und Remscheid, der Regionalagentur Remscheid, Solingen, Wuppertal, der Bergischen Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft, den Kammern, der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal, den Jobcentern und Unternehmen der drei Bergischen Städte zusammen.

Das Kompetenzzentrum gründet Netzwerke für Unternehmen, um diese für Erfahrungsaustausch und gemeinsame Ideenfindung zusammenzubringen. Das Unternehmensnetzwerk „Bergisch-kompetent: Beruf & Familie/Pflege“ ermöglicht es Unternehmen, Anregungen für familienbewusste Personalpolitik zu erhalten und dadurch Fachkräftebindung und Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Mehr Informationen zum Netzwerk finden Sie auf Seite 11.

Sie können sich gerne an uns wenden, wenn Sie Ideen haben, Informationen benötigen, mit uns kooperieren möchten oder Unterstützung suchen. Wir sind landesweit vernetzt, haben Zugang zu umfangreichen Informationsmaterialien und Studien, Best-Practice-Beispielen und kompetenten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

IHR KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDREIECK

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG: PFLEGE HEUTE	4
VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE	6
1. Mehrfachbelastung und Tabuthema	7
2. Zehn Prozent aller Beschäftigten sind schon betroffen	8
UNTERNEHMENSNETZWERK BERGISCH-KOMPETENT: BERUF & FAMILIE/PFLEGE	10
1. Die Vorteile für Netzwerkmitglieder	11
2. Anmelden zum Unternehmensnetzwerk Bergisch-kompetent	11
GESETZE UND GRUNDLAGEN	
BETRIEBLICHE INSTRUMENTE	12
1. Arbeitszeit – Reduzierung, Flexibilität und Freistellung	13
2. Teilzeit- und Befristungsgesetz	14
3. Pflegezeitgesetz – Reduzierung oder Freistellung	14
4. Familienpflegezeitgesetz	16
5. Arbeitsort – Arbeiten von zu Hause	17
6. Betriebs- und Dienstvereinbarungen	18
7. Kommunikation: Hier gelingt die Umsetzung (oder auch nicht)	19
VON ANFANG AN: WIE UNTERNEHMEN VORGEHEN KÖNNEN	22
1. Stellung nehmen und für das Thema sensibilisieren	23
2. Den Bedarf ermitteln: Fragebogen	23
3. Standort bestimmen: Wo stehen wir? Was tun wir schon?	26
4. Informationen und Informationsveranstaltung anbieten	26
5. Ansprechpersonen benennen – betriebliche Pflegelotsen	27
6. Workshop anbieten, Arbeitsgruppe ins Leben rufen	28
7. Informieren und Kommunizieren	28
8. Weitere mögliche Serviceangebote für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	29
9. Gute Praxisbeispiele aus Unternehmen der Region	30
ZUSAMMENFASSUNG: CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN	32
ANLAUFSTELLEN UND INFORMATIONEN	34
1. Informationen, Hilfsangebote und regionale Ansprechpersonen	35
2. Bundes-/Landesweite Angebote	36
3. Informationsmaterial für pflegende Beschäftigte und Unternehmen	38
Impressum	39

PFLEGE HEUTE

„Allen ist geholfen, wenn das Thema mehr ins Bewusstsein rückt. Wenn es die Aufmerksamkeit bekommt, die es verdient ist schon viel Druck weggenommen und davon profitieren alle.“ (Führungskraft eines mittelständischen Unternehmens zum Thema Pflege und Beruf)

„Fachkräfte dringend gesucht“ oder „Ausbildungsplatz zu besetzen“ – vergleichbare Schlagzeilen auch aus unserer Region machen deutlich, dass der demografische Wandel und die damit verbundenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen in den Unternehmen im Bergischen Städtedreieck längst angekommen sind. Unternehmen können ihre Arbeitgeberattraktivität durch gezielte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigern. Diese sind im besten Fall eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte: z.B. dann, wenn Beschäftigte möglichst frei von familiären Belastungen ihrer Tätigkeit nachgehen können und Unternehmen auf ihre Fachkräfte nicht verzichten müssen.

Obwohl pflegende Beschäftigte zum Teil deutlich andere Herausforderungen zu bewältigen haben, gibt es viele betriebliche Instrumente, die Familien mit Kindern ebenso wie pflegende Angehörige entlasten können.

Darum an dieser Stelle eine klare Entwarnung: Eine vereinbarungsfreundliche Arbeitsorganisationen muss nicht neu erfunden werden. Instrumente wie Arbeitszeitreduzierungen und das Arbeiten von zu Hause lassen sich für Beschäftigte mit beiderlei Familienaufgaben selbstverständlich anwenden. Für Berufstätige mit Pflegeaufgaben sind einige Rahmenbedingungen schwieriger als für berufstätige Eltern. Eine Pflegesituation ist schlechter planbar und kann sehr kurzfristig auftreten, außerdem sind Verlauf, Dauer und Intensität nicht absehbar. Damit werden pflegende Angehörige fast täglich vor neue Herausforderungen gestellt – und ihre Arbeitgeber mit ihnen.

In NRW leben über 581 000 pflegebedürftige Menschen¹. Rund 421 000 (72 Prozent) dieser Menschen werden zu Hause gepflegt, viele davon ausschließlich von Angehörigen. Die Zahl der häuslich Versorgten ist seit 2011 um 8,2 Prozent gestiegen. Statistisch sind dabei nur die zu Pflegenden erfasst, die bereits eine Pflegestufe haben. Die Zahl der Personen, die im Alltag grundsätzlich hilfebedürftig sind, dürfte deutlich höher liegen. Darüber hinaus steigt auch die Zahl der Demenzerkrankten. Für diese Erkrankten besteht oft ein intensiverer Betreuungsbedarf. Die Hälfte der Berufstätigen, die gleichzeitig eine Pflegeaufgabe übernehmen, arbeitet sogar in Vollzeit.

Nicht selten haben berufstätige Pflegende gleichzeitig die Verantwortung für die Versorgung minderjähriger Kinder und gehören somit zur sogenannten Sandwich-Generation. Etwa 75 Prozent aller pflegenden Angehörigen sind weiblich und knapp 35 Prozent aller pflegenden Angehörigen sind im erwerbsfähigen Alter. Um die Gesundheit, Arbeitskraft und Motivation der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und erfahrene und kompetente Fachkräfte im Unternehmen zu halten, stellen sich Unternehmen mit nachhaltigen Unternehmens- und Personalentwicklungskonzepten diesem Thema.

Mit diesem Leitfaden für Unternehmen im Bergischen Städtedreieck füllt das Kompetenzzentrum Frau & Beruf nun eine Servicelücke: Er informiert über die Möglichkeiten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dem schwierigen Spagat zwischen beruflichen Anforderungen und pflegerischen Verpflichtungen zu unterstützen

Der Leitfaden bietet Verantwortlichen in Unternehmen im Bergischen Städtedreieck eine Übersicht über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen und stellt eine Auswahl betrieblicher Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dar. Durch konkrete Hinweise und praktische Beispiele werden Unternehmen motiviert, individuell passende, flexible Lösungen zu finden. Der Serviceteil enthält Kontaktadressen verschiedener regionaler, landes- und bundesweiter Anlaufstellen und Ansprechpersonen sowie Informationen zur weiteren Beschäftigung mit dem Thema. Es gibt Handlungspotentiale nicht nur für große, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen.

Wir möchten Unternehmen der Region ermutigen, das Thema offensiv und praktisch in den Fokus zu nehmen und nach Lösungen zu suchen. Wir vertrauen auf den zupackenden Unternehmensgeist in der Region und wünschen Ihnen gute Ideen und viel Erfolg bei der Umsetzung in Ihrem Unternehmen!

Roswitha Bocklage

Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Christine Jentzsch

Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

¹ Quelle: Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW und IT.NRW 2014



VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE



1. MEHRFACHBELASTUNG UND TABUTHEMA

Wenn ein Familienmitglied krank bzw. pflegebedürftig wird, steht für die Angehörigen die Versorgung an erster Stelle. Die Gründe dafür sind verständlich: Ein Gefühl der Verpflichtung, eine erwartete Selbstverständlichkeit oder auch der Wunsch der Angehörigen, in vertrauter Umgebung bleiben zu können. Ist die pflegende Person zusätzlich noch berufstätig, verdoppelt sich die Verantwortung und die Belastung.

Diese Mehrfachbelastung bedeutet für pflegende Angehörige oft finanzielle, gesundheitliche und psychische Probleme. Nach einer Analyse der Siemens Betriebskrankenkasse² sind sie im Vergleich zum Durchschnitt deutlich öfter chronisch und schwerwiegend erkrankt: Die Zahl entsprechender Diagnosen ist um bis zu 51 Prozent höher; jede bzw. jeder Sechste leidet zumindest phasenweise an Depressionen (das ist 3,5 mal häufiger als im Durchschnitt), Burnout spielt eine ähnlich große Rolle.

Entlastung für die Betroffenen können vor allem familiäre und private Netze bringen. Wo sie nicht existieren – zum Beispiel bei alleinstehenden Pflegenden – ist der Alltag oft sehr stark belastet. Sie müssen nicht nur ihre eigenen Bedürfnisse einschränken, sondern auch ihre sozialen Kontakte. Umso wichtiger ist es für die Betroffenen, am Arbeitsplatz Verständnis und Wertschätzung ihres häuslichen Engagements zu erfahren. Die meisten berufstätigen Pflegenden legen sehr viel Wert darauf, weiterhin einer anspruchsvollen beruflichen Aufgabe nachzugehen, auch als Ausgleich zur Pflege.

Anders als bei einer Elternschaft verschweigen viele Erwerbstätige ihre häusliche Pflege, weil es ein unangenehmes Thema ist und weil sie Nachteile fürchten, wenn sie mit Pflege- und Betreuungsaufgaben belastet sind. Darum kann ein offensiver betrieblicher Umgang mit diesem Thema pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlasten und damit sowohl die persönlichen als auch die arbeitsbezogenen Folgen einer Pflegeübernahme mildern.

² Für die Analyse hat die Siemens Betriebskrankenkasse (SBK) die Daten von 700 pflegenden Angehörigen im Alter zwischen 31 und 60 Jahren mit den Daten der übrigen Versicherten derselben Altersgruppe verglichen. Aus: Presseinformation der SBK vom 28.01.2011

2. ZEHN PROZENT ALLER BESCHÄFTIGTEN SIND SCHON BETROFFEN

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in NRW wächst. Die größte Gruppe ist derzeit die der 35- bis 49-jährigen, gefolgt von den über 50-jährigen³. Die Tendenz ist steigend, und genau diese Altersgruppe ist auch für die Betreuung und Pflege Angehöriger verantwortlich, ebenfalls mit steigender Tendenz. Das ist zurzeit etwa jede oder jeder zehnte Beschäftigte. Darüber hinaus sehen ca. 70 Prozent aller Beschäftigten Sorgeaufgaben für ältere Angehörige auf sich zukommen⁴.

Mittelfristig müssen also neben denjenigen, die bereits Angehörige pflegen, auch diejenigen in den Fokus genommen werden, die eine solche Aufgabe auf sich zukommen sehen. Diese Gruppe kann durch gute Informationen und einen gezielten Erfahrungsaustausch an Zuversicht gewinnen. Die Bedürfnisse der Betroffenen und „noch nicht“ Betroffenen gehören auf die Agenda einer familienbewussten Personalpolitik.

Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema und ein offener Umgang damit erhöhen die Bindung erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ein Unternehmen und dienen gleichzeitig einer erfolgreichen Außendarstellung als modernes und familienfreundliches Unternehmen – in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor.

Die Herausforderung an Unternehmen, sich dem Thema zu widmen, bedeutet nicht, dass sie plötzlich weitreichend für die Pflege und Versorgung der Angehörigen zuständig sind. Allerdings können Arbeitgeber ihren Beschäftigten „Rückenwind“ geben. Die betriebliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein Teil des Versorgungsnetzes von Angehörigen. Nach wie vor sind in erster Linie das persönliche Umfeld, professionelle und ehrenamtliche Helferinnen und Helfer gefragt.

³ So aktuelle Zahlen des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW; www.arbeit-demografie.nrw.de.

⁴ Das hat eine repräsentative Befragung der berufundfamilie gGmbH im November 2014 ergeben. www.beruf-und-familie.de



UNTERNEHMENSNETZWERK BERGISCH-KOMPETENT: BERUF & FAMILIE/PFLEGE



UNTERNEHMENSNETZWERK BERGISCH-KOMPETENT: BERUF & FAMILIE/PFLEGE

Wenn in Ihrem Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ein wichtiges Thema ist oder zukünftig werden soll, dann können Sie von einem innovativen Netzwerk profitieren.

Engagierte Unternehmen aus der Region haben in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck das bergische Unternehmensnetzwerk „Bergisch-kompetent: Beruf & Familie/Pflege“ gegründet. Sie tauschen persönliche Erfahrungen aus und lernen durch praktische Beispiele voneinander. Ihr Ziel ist es, das Fachkräftepotenzial von Mitarbeiterinnen (und Mitarbeitern) mit Familien- und Pflegeaufgaben zu verdeutlichen, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und den Wirtschaftsstandort Bergisches Städtedreieck zu stärken.

Für die Unternehmen ist die Auseinandersetzung mit familienbewusster Personalpolitik eine Herausforderung und zugleich eine große Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Gelingt es ihnen, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege erfolgreich zu unterstützen, können sie Personal langfristig binden und auch neue Fachkräfte finden.

Das Netzwerk ist offen für alle (klein- und mittelständischen) Unternehmen aus der Region Bergisches Städtedreieck, die für eine familienbewusste Personalpolitik aktiv werden möchten oder es bereits sind. Wichtig sind das Interesse und der aufgeschlossene Umgang mit dem Thema.

1. DIE VORTEILE FÜR NETZWERKMITGLIEDER

Sie nehmen an regelmäßigen Netzwerktreffen teil und lernen dabei Unternehmen mit familienbewusster Personalpolitik kennen.

Sie profitieren von aktuellem Expertenwissen und branchenspezifischen Informationen.

Sie präsentieren sich als attraktives Unternehmen durch ein kurzes Firmenporträt auf der Internetseite www.bergisch-kompetent.de

Die Mitgliedschaft im Unternehmensnetzwerk und die Veranstaltungen werden durch das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck organisiert. Die Treffen des Netzwerks finden halbjährlich statt. Ein laufender Einstieg in das Netzwerk ist möglich.

Fach-Experten/innen geben den Impuls für den Austausch. Personalverantwortliche informieren über die Maßnahmen ihres Unternehmens. Beschäftigte, die familienfreundliche Unterstützung nutzen, berichten über ihre Erfahrungen. Nach Möglichkeit finden die Treffen in Mitgliedsunternehmen statt.

Das Unternehmensnetzwerk wird durch einen Beirat begleitet, der sich aus der Wirtschaftsförderung Wuppertal und Solingen, dem VBU Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. und den Kreis-Handwerkerschaften Solingen-Wuppertal und Remscheid zusammensetzt.

2. ANMELDEN ZUM UNTERNEHMENSNETZWERK BERGISCH-KOMPETENT

Bei Interesse melden Sie sich bitte telefonisch oder per Mail zum nächsten Treffen an:

Christine Jentzsch, Tel: 0202-563 5022 oder competentia.c.jentzsch@stadt.wuppertal.de

Gern informieren wir Sie ausführlich zum Netzwerk „Bergisch-kompetent: Beruf & Familie/Pflege“ am Telefon, per E-Mail oder persönlich bei Ihnen vor Ort.

GESETZE UND GRUNDLAGEN BETRIEBLICHE INSTRUMENTE



Eine Bestandsaufnahme zu Beginn zeigt, welche betrieblichen Instrumente zur Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten bereits eingesetzt werden. Vor allem viele kleine und mittlere Unternehmen haben meist schon Lösungen für Pflegende gefunden, ohne dies systematisch zu dokumentieren und oftmals ohne es in der Außendarstellung des Unternehmens zu berücksichtigen. Regelungen, die bereits bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung erprobt wurden, können hier ebenfalls angewandt werden.

1. ARBEITSZEIT – REDUZIERUNG, FLEXIBILITÄT UND FREISTELLUNG

Flexible und verlässliche Arbeitszeiten gelten als wichtigstes Instrument zur Entlastung pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Reduzierung der Arbeitszeit kann die zur Pflege notwendige Zeit ermöglichen. Wichtig ist es darauf zu achten, dass nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Aufgaben reduziert werden, um für die Beschäftigten und den Betrieb eine zufriedenstellende und effektive Lösung zu erreichen. Dafür sind organisatorische Abstimmungen notwendig und zwar sowohl mit den Führungskräften als auch mit Kolleginnen und Kollegen. Eine Freistellung oder eine reduzierte Arbeitszeit im Rahmen der Pflegezeit oder Familienpflegezeit, unterstützt durch das Pflegeunterstützungsgeld oder ein zinsloses Darlehen, kann Entlastung bieten (siehe Kapitel 3)

Eine pflegende Mitarbeiterin benötigt die Zeit für ihre zu pflegende Mutter eher am Vormittag, weil sie sich dann um die Grundversorgung kümmert. Am Nachmittag betreuen eine Freundin und eine Nachbarin im Wechsel die Mutter. Die Mitarbeiterin teilt sich nun im „Jobsharing“ einen Arbeitsplatz in der Buchhaltung mit einer jungen Mutter, die den Nachmittag für ihre Familie braucht. Für alle eine zufriedenstellende Lösung!

Ein pflegender Mitarbeiter benötigt längere Mittagspausen um auf besondere Anforderungen wie Arzttermine reagieren zu können. Abends übernehmen andere Familienmitglieder die Pflege, längere Arbeit am Abend ist somit kein Problem.

In einem Unternehmen gibt es mehrere Pflegende, die auch eine längere Mittagspause in Anspruch nehmen. Hierbei, wie auch morgens, erschweren jedoch die Parkplatzsuche und der Weg zum Parkplatz die Situation der pflegenden Angehörigen, die unter Zeitdruck stehen. Das Unternehmen hat deshalb nah am Gebäude liegende Parkplätze für sie reserviert, übrigens auch für sorgende Mütter und Väter. Das schafft Erleichterung und Anerkennung und kann uneingeschränkt zur Nachahmung empfohlen werden. Allerdings müssen die Gründe mit allen Beschäftigten kommuniziert werden, um Konflikten vorzubeugen.

In der Regel haben Beschäftigte mit Familienaufgaben ihren Alltag gut organisiert. Schwierig wird es, wenn ein Baustein dieser Organisation „umfällt“ und sich Gegebenheiten ändern. Im „Notfall“ benötigen die Pflegenden dann vielleicht eine spontane Freistellung. Es ist wichtig diese Möglichkeit einzuräumen und auch festzuhalten, wie damit im Nachhinein umgegangen werden kann. Unternehmen sollten für diese Notsituationen stellvertretende Kolleginnen und Kollegen benennen.

Die Gesetzgebung hat unter anderem für die Situation Berufstätiger mit Familienaufgaben für die Arbeitszeit entsprechende Regelungen getroffen.

2. TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Arbeitgebende haben Beschäftigten, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, zu ermöglichen (§ 6 TzBfG). Beschäftigte haben die Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung nach § 8 TzBfG zu beantragen.

DAFÜR MÜSSEN FOLGENDE VORAUSSETZUNGEN VORLIEGEN

- » Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate,
- » die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn unter Angabe der gewünschten Arbeitszeit schriftlich geltend gemacht und
- » betriebliche Gründe stehen der Verringerung der Arbeitszeit nicht entgegen.
- » Führungskraft und Personalabteilung erörtern den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gemeinsam mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, wird dem Antrag zugestimmt.

Es besteht die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung zu befristen. Ein Antrag auf Verlängerung muss mindestens sechs Monate vor Ablauf der gewährten Teilzeit gestellt werden. Betriebliche Gründe, die der Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen, liegen dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt. Die Verringerung der Arbeitszeit ist verpflichtend für Betriebe mit mehr als fünfzehn Beschäftigten.

3. PFLEGEZEITGESETZ – REDUZIERUNG ODER FREISTELLUNG

Seit dem 1. Januar 2015 werden pflegende Angehörige durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärker als bisher entlastet. Die Leistungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit sind besser miteinander verbunden: Ziel des Pflegezeitgesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Dabei werden zwei Möglichkeiten unterschieden:

KURZZEITIGE ARBEITSVERHINDERUNG

Durch das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, in akuten Pflegesituationen oder zur Sterbegleitung naher Angehöriger⁵ der Arbeit ohne Ankündigungsfrist fernzubleiben. Dieses Recht gilt einmalig je pflegebedürftiger Person. Der Zeitraum ist auf 10 Arbeitstage beschränkt. Diese Tage können zum Beispiel nötig sein, wenn ein Pflegefall plötzlich und unerwartet auftritt oder die pflegebedürftige Person aus dem Krankenhaus entlassen wird. Sie können genutzt werden, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung sicher zu stellen.

Eine Zustimmung des Unternehmens benötigen Beschäftigte nicht, jedoch haben sie eine Mitteilungspflicht, d.h. sie müssen dem Betrieb unverzüglich die Dauer und den Beginn der Arbeitsverhinderung mitteilen. Zusätzlich ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen vorzulegen.

⁵ Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes sind Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager, Großeltern, Ehepartnerinnen und -partner, Lebenspartnerinnen und -partner in eheähnlicher Gemeinschaft und in eingetragenen Lebenspartnerschaften, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder (die eigenen oder die der Partnerin oder des Partners), Schwieger- und Enkelkinder.

Neu ist, dass Beschäftigte nun, begrenzt auf insgesamt zehn Arbeitstage für eine pflegebedürftige Person, Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld für die Pflege einer bzw. eines nahen Angehörigen haben. Diese Lohnersatzleistung können Sie bei der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person beantragen.

PFLEGEZEIT BIS ZU SECHS MONATEN

Beschäftigte können vollständig oder teilweise für insgesamt 6 Monate für die Pflege naher Angehöriger freigestellt werden. Diese Pflegezeit ist vor allem in den Situationen sinnvoll, in denen die oder der pflegende Angehörige über einen längeren Zeitraum hinweg ein hohes Maß an Zuwendung benötigt. Neu ist seit dem 1. Januar 2015 die Möglichkeit, für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, um die Einkommensverluste in dieser Zeit abzufedern.

Es besteht kein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. Für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer teilweisen oder vollständigen Freistellung. Die Pflegezeit setzt eine Pflegebedürftigkeit voraus; eine schwere Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Seit dem 1. Januar 2015 haben Angehörige einen Rechtsanspruch darauf, in der letzten Lebensphase eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen drei Monate lang weniger zu arbeiten oder auch ganz auszusetzen. Sie können so für ihre Angehörigen auf ihrem letzten Weg da sein, auch wenn sich der pflegebedürftige nahe Angehörige in einem Hospiz oder einer Klinik befindet. Das zinslose Darlehen kann für diese Zeit ebenso in Anspruch genommen werden.

Die oder der Beschäftigte muss die Pflege der/des Angehörigen selber übernehmen, kann sich aber durch einen ambulanten Pflegedienst unterstützen lassen. Vorzulegen ist eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung. Spätestens 10 Tage vor Beginn der Pflegezeit muss der Arbeitgebende über die Dauer und den Umfang der Pflegezeit informiert werden. Nimmt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine teilweise Befreiung in Anspruch, kann er/sie entweder eine verkürzte Pflegezeit von z. B. 3 statt 6 Monaten nehmen oder er/sie verteilt die Ansprüche auf einzelne Tage und reduziert so die Arbeitszeit. Dies kann zum Beispiel auch heißen: Eine Stunde pro Tag weniger arbeiten. Eine Verteilung der Pflegezeit auf mehrere Zeiträume ist allerdings nicht möglich.

Eine vollständige Befreiung bedarf keiner Zustimmung des Unternehmens, eine teilweise Befreiung hingegen, die einer Teilzeitbeschäftigung gleich kommt, schon. Soll die Pflegezeit früher beendet werden, muss der Arbeitgeber diesem zustimmen, wenn nicht triftige Gründe für eine vorzeitige Beendigung sprechen. Keine Zustimmung benötigt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, wenn die oder der pflegebedürftige Angehörige in eine Pflegeeinrichtung aufgenommen wird oder verstirbt. Die Pflegezeit kann nur einmal pro angehöriger Person beantragt werden.

4. FAMILIENPFLEGEZEITGESETZ

Wenn nahe Angehörige länger pflegebedürftig sind, haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, bis zu 24 Monate ihre Arbeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um diese Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen⁶. Wenn nahe Angehörige länger pflegebedürftig sind, wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für viele Familien zur Herausforderung. Vor diesem Hintergrund gilt seit dem 1. Januar 2015 ein Rechtsanspruch in Unternehmen ab 26 Beschäftigten. Auch für diesen Zeitraum kann ein zinsloses Darlehen genutzt werden⁷.

Die bisherige Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden wurde auch in den neuen Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes (FPFZG) beibehalten, um zu vermeiden, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit wegen der Pflege ganz aufgeben. Der befristete Teilzeitananspruch bei Rückkehr zum vorherigen Arbeitsverhältnis hilft Frauen und Männern bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Auch das sogenannte „Blockmodell“ der Familienpflegezeit wurde beibehalten, um Beschäftigten eine flexible Aufteilung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Denn die geforderte Mindestarbeitszeit muss nur im Durchschnitt eines Jahres vorliegen; die Ausgestaltung und Aufteilung kann nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer zu pflegenden Angehörigen gestaltet werden.

GESETZ ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF - KOMPAKT

KURZFRISTIGE ARBEITSVERHINDERUNG

- » Gilt für eine akut auftretende Pflegesituation
- » Freistellung bis zu zehn Arbeitstage pro Jahr ohne Vorankündigung mit Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung
- » Gilt für alle Unternehmen

PFLEGEZEIT

- » Bis zu sechs Monate Freistellung möglich; vollständige Befreiung bedarf keiner Zustimmung des Arbeitgebenden
- » Teilweise Freistellung durch schriftliche Vereinbarung zwischen Betrieb und Beschäftigten; Arbeitgebende haben dabei den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, wenn keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen
- » Ankündigung schriftlich spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit
- » Finanzielle Abfederung durch zinsloses Darlehen für pflegende Beschäftigte
- » Verpflichtend nur in Unternehmen ab in der Regel sechzehn Beschäftigten
- » Kündigungsschutz ab Ankündigung bis zur Beendigung der gesetzlichen Pflegezeit

FAMILIENPFLEGEZEIT:

- » Freistellung bis zu (insgesamt) 24 Monaten möglich
- » Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden
- » Finanzielle Abfederung durch zinsloses Darlehen für pflegende Beschäftigte
- » Rechtsanspruch in Unternehmen ab 26 Beschäftigten
- » Begleitung in der letzten Lebensphase: Teilweise oder vollständige Freistellung für maximal 3 Monate
- » Rechtsanspruch gilt auch für die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

5. ARBEITSORT – ARBEITEN VON ZU HAUSE

Ein entscheidender Stress-Faktor für pflegende Angehörige sind die Entfernungen bzw. Fahrzeiten zwischen Arbeitsort, Wohnort und eventuell dem Wohnort der pflegebedürftigen Person. Wer eine Angehörige oder einen Angehörigen bei sich aufgenommen hat, möchte oft zu verschiedenen Zeitpunkten einmal schnell vor Ort sein können. Um Erwerbsarbeit und Pflege besser zeitlich aufeinander abzustimmen, kann es hilfreich sein, den Arbeitsplatz zumindest zeitweise nach Hause zu verlagern.

Nicht jede Aufgabe eignet sich für einen Heim- bzw. Telearbeitsplatz und nicht jedes häusliche Umfeld kommt dafür in Frage. Betriebliche Belange und die individuelle Situation der Beschäftigten sind gleichermaßen zu berücksichtigen. Auch sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Arbeitsplatz auf Heim- bzw. Telearbeit umstellen, weiterhin ausreichend in die innerbetriebliche Kommunikation eingebunden sein. Am häufigsten praktiziert wird deshalb die sogenannte alternierende Heim- bzw. Telearbeit, bei der ein Teil der Arbeitszeit zuhause und ein Teil im Unternehmen verrichtet werden. Sie hat sich auch für kleine und mittlere Unternehmen bewährt. Klare Regelungen dazu sollten in Betriebsvereinbarungen oder individuellen Dienstvereinbarungen festgelegt sein.

Ein pflegender Beschäftigter hat seine bettlägerige Frau zu versorgen. Sie ist soweit stabil, dass er sie stundenweise allein lassen kann. Sie weiß aber, dass er wenn er zu Hause arbeitet in der Nähe im Haus ist, etwa alle zwei Stunden nach ihr sieht und mittels Gegensprechanlage für sie im Notfall jederzeit da sein kann. Der Mitarbeiter kann an drei Tagen in der Woche so seine Arbeit gut erledigen. An zwei Tagen in der Woche ist er im Büro und die Schwester der zu Pflegenden ist im Haus des Paares.

⁶ In der Realität erweist sich eine maximal 2jährige Reduzierung oder Freistellung oft als nicht ausreichend und steht in einem großen Missverhältnis zur durchschnittlichen tatsächlichen Pflegezeit von 8 Jahren, die von den Angehörigen bewältigt werden muss. Unternehmen können über die gesetzlichen Vorgaben hinaus individuelle Regelungen mit Beschäftigten treffen und dadurch längerfristige Unterstützung und stabile Entlastung ermöglichen.

⁷ Der Antrag für das zinslose Darlehen wird beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) gestellt. Informationen und Anträge finden sie unter www.wege-zur-pflege.de.

CHECKLISTE HOMEOFFICE

- » Kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter weitgehend eigenverantwortlich und ergebnisorientiert arbeiten?
- » Kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich zur Arbeit zu Hause motivieren?
- » Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zu Hause einen geeigneten Arbeitsplatz/-raum und die erforderliche technische Ausstattung?
- » Wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter von ihrer bzw. seiner Familie oder dem Umfeld unterstützt?
- » Kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zeitliche und räumliche Grenzen setzen zwischen Arbeit und Privatem?
- » Wer kümmert sich während ihrer/seiner Arbeit um die pflegebedürftige Person?
- » Hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ausreichend Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen?

6. BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Viele der bisher genannten betrieblichen Instrumente bzw. organisatorischen Regelungen können und werden in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festgehalten. So werden einerseits alle Beschäftigten über die Möglichkeiten informiert und beide Seiten, Arbeitgebende und Beschäftigte, haben eine größere Absicherung und Planungsgenauigkeit, wie z.B. bei befristeten Arbeitszeitreduzierungen.

BAUSTEINE FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUFSTÄTIGKEIT UND PFLEGE

- » Ziele der Vereinbarung und die Bedeutung des Themas für das Unternehmen
- » Regelungen zu betriebsinterner Freistellung für die Pflege von Angehörigen: Dauer, Anspruchsvoraussetzung, Anspruchsberechtigte, Verfahren der Beantragung, Rückkehrregelungen, Maßnahmen zur Vorbereitung für den Wiedereinstieg nach der Pflege, Festlegung der Ansprüche auf gleichwertigen Arbeitsplatz
- » Erhalt beruflicher Qualifikationen und Kontakthaltemöglichkeiten während der Pflegefreistellung
- » Weitere Angebote: Beratungsleistungen, Ernennen einer beauftragten Person für Beruf und Pflege (betriebliche Pflegelotsin oder Pflegelotse), Führungskräftebildungen, Informationsveranstaltungen für Angehörige, Einrichtung von Gesprächskreisen/Betroffenengruppen
- » Weitere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten für Pflegende: Telearbeitsplätze, Job-Sharing, Arbeitszeitkonten, Befreiung vom Schichtdienst, Befreiung von der Kernarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit und längere Pausen bzw. flexible Pausenregelungen, Rücksichtnahme bei Meetings und Urlaubsregelungen

7. KOMMUNIKATION: HIER GELINGT DIE UMSETZUNG (ODER AUCH NICHT)

Ein Angebot ist nur gut, wenn es genutzt wird. Betroffene werden jedoch nur dann betriebliche Regelungen und Angebote in Anspruch nehmen, wenn sie glaubwürdig erfahren, dass sie ernst gemeint sind und ihnen keine Nachteile entstehen. Darum ist es entscheidend, wie im Unternehmen grundsätzlich mit dem Thema und miteinander umgegangen wird, ob die Unternehmenskultur es Betroffenen „erlaubt“, darüber zu sprechen. Führungskräfte spielen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege grundsätzlich eine zentrale Rolle.

„Vereinbarkeit kann gelingen, wenn Kommunikation auf beiden Seiten wahr genommen wird.

Als Führungskraft muss ich meine Leute ansprechen, ich wünsche mir aber, dass sie auf mich zukommen und mir vertrauen.“

Führungskraft eines IT-Unternehmens

Sie sind erste Ansprechpartnerinnen und -partner, wenn Pflegende ihren beruflichen Verpflichtungen nicht nachkommen können oder eine Veränderung suchen. Sie sind aber auch Vorbild für die selbstverständliche Kommunikation über dieses Thema. Erste Erfahrungen zeigen, dass viele Führungskräfte dem Thema durchaus aufgeschlossen gegenüber stehen, vor allem, wenn sie eigene Erfahrungen damit haben.

Sie sind oft selbst im „passenden“ oder „nahen“ Alter zwischen 45 bis 55 Jahren und suchen ebenfalls nach guten Lösungen. Unternehmen sollten darum ihre Führungskräfte beauftragen und befähigen, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und letztlich auch für sich selbst gute Arrangements zu treffen. Dabei muss einerseits die momentane persönliche Situation und Belastung gesehen werden, aber auch die langfristige Personalentwicklung, die Rückkehr aus der Pflege. Und immer gilt es die Belange der Betroffenen ebenso im Auge zu behalten, wie die des Betriebes und der „Nichtbetroffenen“.

Führungskräfte müssen die Balance gestalten zwischen der Fürsorge für die Einzelne/den Einzelnen und den Belastungen des Teams und des Unternehmens. Je mehr sie dabei alle in die Verantwortung nehmen, desto effektiver werden auch die Lösungen für alle Beteiligten.

„Erst jetzt ist mir klar geworden, welch große Last einige meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich tragen. Ich kann nun besser darauf eingehen und wir finden schneller Lösungen, die für beide einen Vorteil bringen. Eine Mitarbeiterin arbeitet nun hin und wieder samstags, wenn ihr Ehemann die Mutter betreuen kann. Mein Vorteil: Ich habe dann bereits montags früh die Anfragen vom Freitagnachmittag aufbereitet auf meinem Tisch!“

Leitender Angestellter einer Versicherung

HINWEISE UND FRAGESTELLUNGEN FÜR GESPRÄCHE MIT MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN

1. PFLEGE-SITUATION

- » Wer wird gepflegt?
- » Wo lebt die pflegebedürftige Person?
- » Wie lange besteht schon eine Pflegebedürftigkeit?
- » Wenn ja, welche Pflegestufe existiert?
- » Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Hauptpflegeperson?
- » Wie ist die Pflege organisiert (Familie, Freunde, Pflegedienst, Betreuung in Tageseinrichtung)?

2. WELCHE HERAUSFORDERUNGEN ENTSTEHEN FÜR DIE MITARBEITERIN/DEN MITARBEITER?

- » In welchem Umfang ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zurzeit tätig?
- » Welche betrieblichen Aufgaben hat er/sie zu erfüllen?
- » Gibt es bestimmte Zeiten, an denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zu Hause sein muss?
- » Welche Aufgaben übernimmt die/der Beschäftigte selbst?
- » Muss er/sie grundsätzlich beruflich kürzer treten, um die angehörige Person pflegen zu können?
- » Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine Stundenreduzierung?

3. VORSTELLUNGEN UND LÖSUNGSIDEEN DER MITARBEITERIN/DES MITARBEITERS

- » In welcher Form stellt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sich die zukünftige Arbeitszeit vor?
- » Möchte die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eventuell die Pflegezeit in Anspruch nehmen?
- » Wenn ja, wie lange und in welchem Umfang?

4. LANGFRISTIGE PLANUNG

- » Wie stellt sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die berufliche Zukunft vor?
- » Wird eine individuelle und passgenaue Lösung gefunden, sollte diese in Form einer Dienstvereinbarung zwischen Unternehmen und Beschäftigten festgehalten werden (siehe Betriebs- und Dienstvereinbarungen).

VON ANFANG AN: WIE UNTERNEHMEN VORGEHEN KÖNNEN



Die folgenden konkreten Empfehlungen für Unternehmen können einfach und ohne hohen finanziellen Aufwand umgesetzt werden – haben jedoch für pflegende Beschäftigte einen großen Nutzen. Dabei ist zu beachten, dass nicht jeder „Baustein“ zur isolierten Anwendung geeignet ist und dass bei der Umsetzung eine gewisse Reihenfolge zu empfehlen ist. Und damit fängt es immer an!

1. STELLUNG NEHMEN UND FÜR DAS THEMA SENSIBILISIEREN

Bevor Unternehmen Aktionen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege starten oder eine Bedarfs-erhebung planen, sollten sie zuallererst persönlich Stellung beziehen. Ein Unternehmen muss seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren, wenn es sich um die Verbesserung der Situation von Betroffenen bemüht und vor allem deutlich machen, warum es das tut. Beschäftigte müssen erfahren, dass die Aktivitäten zu ihrem Vorteil gedacht sind, aber auch die Gesamtheit der Beschäftigten nicht aus den Augen verloren wird.

Das kann gelingen, wenn man Beschäftigte darauf hinweist, dass dieses Thema alle treffen kann, ihnen ermöglicht auch Bedenken äußern zu können und es Ziel ist, gemeinsame tragbare Lösungen zu finden. Alle internen Kommunikationswege und Gelegenheiten sollten genutzt werden, um auf das Thema und entsprechende Vorhaben hinzuweisen. Das ist der erste Schritt, um die Pflege von Angehörigen zu enttabuisieren und dafür zu sensibilisieren.

2. DEN BEDARF ERMITTELN: FRAGEBOGEN

Eine der zu Beginn wichtigsten Fragen in Unternehmen ist: „Wie viele meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eigentlich betroffen bzw. werden in den nächsten Jahren betroffen sein?“ Während über die Anzahl der Väter und Mütter im Unternehmen mittels der Personaldaten Aussagen getroffen werden können, ist die Zahl der Pflegenden weitgehend unbekannt. Die genaue Anzahl der Betroffenen ist dabei auch nicht unbedingt entscheidend. Es geht nicht darum, exakte Kapazitäten einzuplanen – wie etwa bei der Planung einer betrieblichen Kinderbetreuung.

Interessant ist zunächst vielmehr, welche Unterstützung sich Betroffene unter den betrieblichen Bedingungen vorstellen können und wünschen. Die Befragung selbst ist dabei eine Möglichkeit, sich mit dem Gedanken der Pflege und Betreuung Angehöriger vertraut machen und rückt das Thema in den Vordergrund. Eine Bedarfserhebung soll über Relevanz und mögliche Themen Auskunft geben. Dabei sollte bereits nach Interesse an innerbetrieblicher Mitgestaltung gefragt werden.

Erfahrungen aus Unternehmensprojekten haben gezeigt, dass Betroffene sich hier überdurchschnittlich oft engagieren. Obwohl sie wenig Zeit haben, erkennen die meisten, dass Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Zuspruch eine große entlastende Wirkung haben. Die hier ermittelten Daten und Bedürfnisse dienen als Grundlage für das weitere Vorgehen des Unternehmens.

EIN GUTER TIPP FÜR KLEINERE UNTERNEHMEN

In kleineren Unternehmen ist die Betroffenheit meist schon bekannt. Hier reichen Gespräche oder Hinweise auf Informationsangebote aus, um etwas über die konkrete Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfahren. Wenn Sie als kleineres Unternehmen nur wenige pflegende Beschäftigte haben und trotzdem etwas anbieten wollen, sollten Sie sich mit kleineren Unternehmen aus ihrer Nachbarschaft oder aus Ihrem geschäftlichen Umfeld zusammenschließen. So können sich z.B. berufstätige Pflegende austauschen und gegenseitig unterstützen.

IM FOLGENDEN FINDEN SIE EINEN KURZEN FRAGEBOGEN, DER ZU EINER ERSTEN EINSCHÄTZUNG DER SITUATION DIENT

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der/des

wir möchten von Seiten des Unternehmens dazu beitragen, dass diejenigen von Ihnen, die Angehörige unterstützen oder pflegen dieses Engagement besser mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können. Dieser Fragebogen dient einer ersten Bedarfserhebung und soll zu einer Einschätzung der momentanen Relevanz führen. Die Datenangabe ist freiwillig und anonym.

1. BETREUEN SIE PFLEGEBEDÜRFTIGE ANGEHÖRIGE?

- ☐ Ja, ich pflege/betreue seit ____ Monaten meine/meinen _____
z.B. Mutter, Partnerin/Partner, andere Angehörige
- ☐ Ich kümmere mich um ____ weitere pflegebedürftige Personen.
- ☐ Nein, momentan noch nicht, ich sehe aber eine Pflegeaufgabe in absehbarer Zeit auf mich zukommen und bin an betrieblich geförderter Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert (weiter ab Frage 7)
- ☐ Nein, und ich bin nicht an einer betrieblichen Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert (weiter zur Statistik am Ende des Fragebogens)

2. ANGABEN ZUR EIGENEN FAMILIÄREN SITUATION

- ☐ Ich lebe mit einer erwerbstätigen Partnerin/ einem erwerbstätigen Partner zusammen
- ☐ Ich lebe mit einem/einer nicht (mehr) erwerbstätigen Partner/Partnerin zusammen
- ☐ Ich bin alleinstehend
- ☐ Ich habe ____ Kinder unter 14 Jahren

3. WO LEBT/LEBEN DIE PFLEGEBEDÜRFTIGE/N PERSONEN?

- ☐ In einem eigenen Haushalt, in einer Entfernung von ____ Minuten pro Weg
- ☐ In meinem Haushalt
- ☐ Im Haushalt einer/eines anderen Angehörigen
- ☐ In einer Pflegeeinrichtung
- ☐ Sonstiges und zwar _____

4. SIND SIE ALLEIN FÜR DIE PFLEGE UND VERSORGUNG IHRER/IHRES ANGEHÖRIGEN VERANTWORTLICH?

- ☐ Ich bin allein für die Pflege und Versorgung meiner/meines Angehörigen zuständig
- ☐ Ich bin hauptsächlich für die Pflege und Versorgung meiner/meines Angehörigen zuständig, werde aber unterstützt

☐ durch einen Pflegedienst

☐ eine Haushaltshilfe

☐ weitere Personen aus der Familie

☐ sonstige Personen _____

5. WIE AUFWÄNDIG SIND DIE REGELMÄSSIGEN PFLEGE- UND VERSORGUNGSAUFGABEN?

- ☐ Ich benötige ca. ____ Stunden pro Tag für die Pflege und Versorgung
- ☐ Ich benötige ca. ____ Stunden pro Woche für die Pflege und Versorgung

6. WELCHER ART SIND DIE AUFGABEN, DIE SIE FÜR IHRE ANGEHÖRIGE/IHREN ANGEHÖRIGEN ÜBERNEHMEN?

- ☐ Krankenpflege
- ☐ Körperpflege
- ☐ Häusliche Versorgung
- ☐ Betreuung und Begleitung
- ☐ Organisatorische Aufgaben
- ☐ Sonstiges und zwar _____

7. WELCHE ART DER BETRIEBLICHEN UNTERSTÜTZUNG WÜRDEN SIE SICH WÜNSCHEN?

- ☐ Wahrnehmung einer flexiblen, weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeit
- ☐ Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen
- ☐ Unterstützung bei der Wahrnehmung einer Pflegezeit/Familienpflegezeit
- ☐ Inanspruchnahme einer Pflegeleistung als Lohnersatzleistung mit sozialversicherter Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit
- ☐ Möglichkeit einer Teilzeitstelle „auf Zeit“
- ☐ Arbeiten von zu Hause
- ☐ Erarbeitung von individuellen Lösungen mit der/dem Vorgesetzten
- ☐ Beteiligung an den Kosten für ambulante oder teilstationäre Pflege
- ☐ Beteiligung an den Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen
- ☐ Schriftliche Informationsmaterialien (Broschüren, Übersicht über Dienstleistungen für Pflegebedürftige und Angehörige etc.)
- ☐ Persönliches Beratungsangebot
- ☐ Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten (ambulanter Pflegedienst, hauswirtschaftliche Dienste)
- ☐ Gründung von „Betroffenengruppen“
- ☐ Sonstiges und zwar _____

8. FÜR DIE STATISTIK

GESCHLECHT
☐ männlich ☐ weiblich

ALTER
☐ unter 25 ☐ 25 – 34
☐ 35 – 44 ☐ 45 – 54
☐ über 54

ARBEITSUMFANG (STD./WOCHE)

☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐ Mini-Job

Wir danken Ihnen für die Beantwortung der Fragen und Ihre Angaben.

Gehören Sie aktuell oder in absehbarer Zeit zu den Beschäftigten mit Pflegeaufgaben und sind besonders interessiert an diesem Projekt in unserem Unternehmen, so freuen sich alle Beteiligten, wenn Sie der Ansprechperson signalisieren, dass Sie auch für eine weitere Mitarbeit zur Verfügung stehen.

ANSPRECHPERSON

IHR PROJEKTTEAM

3. STANDORT BESTIMMEN: WO STEHEN WIR? WAS TUN WIR SCHON?

Grundsätzlich gilt: Kein Unternehmen fängt „bei Null“ an. Meist wird die eine oder andere Arbeitszeitregel schon genutzt und Beschäftigte haben auch schon einmal Arbeit mit nach Hause nehmen können, um familiäre Belange zu regeln. Oft stehen die Lösungen nur nicht in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und – was noch entscheidender ist – es wird vieles stillschweigend getan. Um sich aber klar darüber zu werden, welche Unterstützungen es schon gibt, sollten Unternehmen die betrieblichen Angebote zusammentragen und darüber informieren.

Es ist sinnvoll diese Aufgabenstellung an die Personalverantwortlichen weiterzugeben oder – noch besser – von Betroffenen selber in einer Arbeitsgruppe oder einem Workshop zusammentragen zu lassen. Hier kann dann auch gleich erarbeitet werden, ob die bereits bestehenden Angebote ausreichen oder verbesserungswürdig sind und welche Ideen im Unternehmen noch umsetzbar wären (siehe 6.).

Oft können schon kleine Veränderungen die Situation pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich verbessern. Oftmals sind auch Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Angebote zur Gesunderhaltung geeignet, eine Entlastung für pflegende Beschäftigte zu ermöglichen.

4. INFORMATIONEN UND INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN ANBIETEN

Wenn ein Pflegefall eintritt, ist es für die pflegenden Angehörigen oft mühsam und zeitintensiv sich Informationen zu beschaffen. Deshalb sind Betroffene dankbar, wenn sie unkompliziert auf Informationen, Erfahrungen und Empfehlungen zugreifen können. Einfach zusammenzustellen und sehr hilfreich sind Informationsmaterialien zu Themen der häuslichen Pflege, der Pflegeversicherung, der gesetzlichen Regelungen sowie die Adressen der ambulanten und stationären Pflegeangebote in der Region sowie der verschiedenen Pflegeberatungsstellen in der Nähe – als Informationsmappe oder im Intranet.

Eine Auflistung relevanter Informationen und ihrer Bezugsstellen finden sich im Anhang. Bestehen bereits betriebliche oder tarifliche Möglichkeiten zu einer vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, sollten diese für die Beschäftigten zugänglich und transparent gemacht werden. Besonders überzeugend ist es, wenn Betroffene die Gelegenheit haben ihre Situation zu schildern und über Lösungen im Arbeitsbereich berichten können. Das Unternehmen kann hier unterstützen, indem ein Raum und eventuell Zeit zur Verfügung gestellt wird.

Unternehmen können sich darüber hinaus (und zum Teil kostenfrei) Informationen und Beratung „ins Haus holen“, indem sie Veranstaltungen in Kooperation mit Pflegediensten, Sozialstationen, Kranken- bzw. Pflegekassen, Wohlfahrtsverbänden oder auch Fachanwältinnen und -anwälten organisieren. Die Beschäftigten lernen zugleich Ansprechpersonen kennen, an die sie sich im Falle einer Pflegesituation wenden können und sind frühzeitig informiert. Die Themen von Informationsveranstaltungen können dabei von praktischen Informationen über die Pflegeorganisation bis hin zu Informationen über den Umgang mit bestimmten Krankheitsbildern reichen.

MÖGLICHE INHALTE VON INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN KÖNNEN SEIN

- » Rechtliche Aspekte der Pflege, z.B. Pflegeversicherung, Patientenverfügung, Betreuungsvollmacht
- » Hilfsmittel in der Pflege
- » Wohn- und Pflegeformen
- » Umgang mit bestimmten Krankheitsbildern
- » Persönliche Entlastungsmöglichkeiten und Stressbewältigung

5. ANSPRECHPERSONEN BENENNEN – BETRIEBLICHE PFLEGELOTSEN

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich eine verantwortliche interne vertrauenswürdige Ansprechperson zum Thema Pflege.

Eine Möglichkeit ist, z.B. betriebliche Pflegelotsen zu benennen. Pflegelotsen können Beschäftigten bei Problemen oder komplexeren Fragestellungen beratend zur Seite stehen. Sie haben die Funktion, Betroffene über betriebliche Möglichkeiten und externe Angebote zu informieren und sind mit den Anforderungen pflegender Angehöriger vertraut. Pflegelotsen können auch für Führungskräfte hilfreiche Ansprechpersonen sein.

Die Ansprechperson zum Thema Pflege kann aus der Personalabteilung oder dem Betriebsrat kommen. Es können aber auch engagierte und im Thema Pflege erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Unternehmen können so sicherstellen, dass Personalverantwortliche oder Führungskräfte nicht immer wieder auf einzelne „Notfälle“ mit organisatorischem Aufwand reagieren müssen, sondern an eine kompetente Ansprechperson abgeben können. Hier wird auch die oftmals von Beschäftigten gewünschte Vertraulichkeit sicher gestellt.

Auch können Unternehmen mit externen Dienstleistern aus Wohlfahrtsverbänden, Pflegediensten oder Kranken- bzw. Pflegekassen kooperieren, die ihrerseits eine ständige Ansprechperson für die pflegenden Beschäftigten anbieten. Diese Ansprechpersonen sind fachlich beim Thema Pflege versiert und können Beschäftigte unkompliziert und unverbindlich beraten. Die Dienstleister haben zum Teil ein professionelles Interesse und möchten für ihre Einrichtungen und ihre Angebote werben, sind daher unter Umständen bereit, diese Dienstleistung kostenfrei anzubieten. In anderen Fällen kann vielleicht mit einer Spende oder einer andersartigen Unterstützung ein Ausgleich geschaffen werden.

PRAXISBEISPIEL

Eine Auszubildende/ein Auszubildender richtet im Aufenthaltsraum eine Leseecke ein. Dort stehen Informationsbroschüren zu verschiedenen Themen, beispielsweise von der Verbraucherzentrale, regionale Seniorenratgeber, Listen mit regionalen Anbietern von Pflege und haushaltsnahen Dienstleistungen. Beschäftigte können eigene Informationen und Tipps ergänzen. Die Auszubildende hat außerdem einen kurzen Fragebogen entwickelt, in dem sie weiteren Informationsbedarf abfragt.

Eine Praktikantin/ein Praktikant stellt eine Mappe mit Informationen zum Thema Pflege, gesetzliche Regelungen, haushaltsnahe Dienstleistungen u.a. Unterstützungsmöglichkeiten (auch den eigenen Angeboten des Unternehmens) zusammen.

6. WORKSHOP ANBIETEN, ARBEITSGRUPPE INS LEBEN RUFEN

In Workshops, die das Unternehmen für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet, erarbeiten Interessierte konkrete Handlungsstrategien und Verbesserungsvorschläge oder prüfen zum Beispiel die Passgenauigkeit von Serviceangeboten für das Unternehmen (siehe 8.).

Oftmals entstehen aus solchen Workshops regelmäßige Arbeitsgruppen. Dort haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit zum Erfahrungs- und Informationsaustausch. Unternehmen können diese Arbeitsgruppen unterstützen, indem sie Räume oder Mittel zur Umsetzung von Angeboten zur Verfügung stellen. Damit fördern sie ein für das Thema Vereinbarkeit Beruf und Pflege offenes Betriebsklima.

Wird in einer Bedarfserhebung gefragt, ob die Gründung von Betroffenenengruppen gewünscht ist, ist die Resonanz oft gering. In der Workshop-Arbeit erleben die pflegenden Angehörigen dann aber, wie sehr ihnen der Austausch von Erfahrungen und Informationen in der Gruppe nützt.

7. INFORMIEREN UND KOMMUNIZIEREN

Wird das Thema „Pflege“ im Unternehmen beachtet, signalisiert dies: Die Doppelbelastung von Beruf und Pflege wird ernst genommen. Für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben ist es wichtig, dass ihre Übernahme von privaten Pflegeaufgaben akzeptiert und anerkannt wird. Es muss aber auch klar werden, wo der Betrieb unterstützen kann und wo die Betroffenen, die Familie und andere verantwortlich sind. Wenn über alle Angebote, Aktionen und Erfahrungen regelmäßig berichtet wird, fühlen Betroffene sich wertgeschätzt und zukünftig Betroffene profitieren von der Zuversicht: „Wir finden immer eine Lösung!“.

PRAXISBEISPIEL

Ein Unternehmen hat einen firmeneigenen Rollstuhl angeschafft, der von Beschäftigten mit gehbehinderten Angehörigen im Bedarfsfall ausgeliehen werden kann, um z.B. einen Ausflug oder andere Aktivitäten zu ermöglichen. Der Rollstuhl hat neben dem praktischen auch einen symbolischen Charakter, weil er im Eingangsbereich des Unternehmens sichtbar positioniert wird und damit signalisiert, dass das Unternehmen sich mit dem Thema „Älter werden-Gesundheit verlieren-Hilfe benötigen“ offensiv auseinandersetzt.

Ein anderes Unternehmen bietet eine flexible Firmenwagenauswahl (die Wagen sind auch für ältere Angehörige geeignet) und eine Kooperation mit einem Taxi- bzw. Fahrdienst. Das bringt pflegenden Angehörigen eine große zeitliche und organisatorische Entlastung.

„Vereinbarkeit kann gelingen, wenn es eine unternehmenseigene Kultur des offenen Umgangs gibt – mit Verständnis für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Belange, aber auch für die betrieblichen Belange.“

Führungskraft eines Bildungsträgers

8. WEITERE MÖGLICHE SERVICEANGEBOTE FÜR PFLEGENDE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Unternehmen können ihre Beschäftigten mit Pflegeaufgaben durch eine Vielzahl von kreativen Maßnahmen aktiv unterstützen.

BEISPIELE AUS DER BETRIEBLICHEN PRAXIS ZUM NACHAHMEN ODER WEITERENTWICKELN

- » Entwicklung eines „Notfallplans“ mit konkreten Schritten, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle einer einsetzenden Pflegebedürftigkeit von Seiten des Unternehmens unterstützt werden können, praktikabel als „Notfallkoffer“ oder „Notfallmappe“
- » Kooperation mit nahe gelegenen Anbietern ambulanter/stationärer Tages- oder Kurzzeitpflege und Dienstleistern von Pflege- und psychosozialer Beratung
- » Belegplätze für Kurzzeitpflege für die Angehörigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Reservierung von Betreuungsplätzen in Einrichtungen
- » Möglichkeit der Mitnahme von Kantinenessen für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Angehörige
- » Einrichtung eines Freiwilligen-Pools innerhalb des Unternehmens für Betreuungs- und Besuchsdienste (Vorlesen, Einkaufen, Begleitung beim Arztbesuch, Hilfe bei Behördenangelegenheiten, in Haushalt und Garten)
- » Einbindung ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vermittlung zwischen pflegenden Beschäftigten und den Mitgliedern dieses Pools
- » Einrichtung eines „Multifunktionszimmers“ für pflegebedürftige Personen oder eines Cafés für Seniorinnen und Senioren in der Kantine des Unternehmens mit Gelegenheit für gemeinsame Aktivitäten.
- » Einrichtung einer Betreuungsgruppe für demenzerkrankte Angehörige in Räumen des Unternehmens. Die Angehörigen werden so zeitweise entlastet und das Unternehmen zeigt Wertschätzung für ältere Menschen und deren Angehörige.
- » Gesundheitsfördernde Angebote für alle Beschäftigten, die insbesondere die Pflegenden entlasten – zum Beispiel Bewegungs- und Entspannungskurse mit Unterstützung von Krankenkassen oder in Kooperation mit Fitnesscentern/Sportvereinen.

9. GUTE PRAXISBEISPIELE AUS UNTERNEHMEN DER REGION

Immer mehr Unternehmen erkennen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen ein wichtiges Zukunftsthema ist. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck verfolgt den Ansatz, vor allem den kleinen und mittelständischen Unternehmen im Bergischen Städtedreieck durch gute Praxisbeispiele Anregungen und Ideen zur Umsetzung des Themas an die Hand zu geben und die regionalen Akteurinnen und Akteure für das Pflege Thema zu sensibilisieren. Hier können Sie exemplarisch zwei engagierte Unternehmen und ihre Aktivitäten kennenlernen:



BORNEMANN-ETIKETTEN GMBH

Das Unternehmen beschäftigt 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter derzeit drei Auszubildende. Das Unternehmen hat erkannt, dass das Thema Pflege in naher Zukunft mehr an Bedeutung gewinnen wird. Um den Beschäftigten eine umfassende Beratung zum Thema Pflege und Betreuung Angehöriger zukommen zu lassen, kooperiert es mit dem Generationennetzwerk Wuppertal. Der Auftakt war eine Betriebsversammlung als Informationstag für die Beschäftigten: Ein Versicherungsunternehmen informierte über Pflegefinanzierung, gesetzliche Bestimmungen und Vollmachten, das Generationennetzwerk selbst präsentierte seine Angebote zu haushaltsnahen Dienstleistungen und zur Demenzbetreuung. Die Resonanz der Beschäftigten auf die Veranstaltung machte deutlich, wie viele das Thema Pflege betrifft – mehr als angenommen worden war. Einmal im Monat steht nun der Belegschaft eine Mitarbeiterin des Generationennetzwerks für ein Gespräch über Pflege von Angehörigen zur Verfügung. Anonymität und Neutralität werden auf diese Weise gewahrt, zumal nicht jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin den Führungskräften gegenüber dieses sensible Thema ansprechen möchte. So werden Hemmschwellen abgebaut und das Fachwissen der Pflege-Expertin ist für alle zugänglich. Wenn akute Pflegesituationen eintreten, hat das Unternehmen Beschäftigten individuell Sonderurlaub mit Lohnfortzahlung gewährt und ermöglicht durch Home-Office flexibles Arbeiten. Für die Textiletikettenhersteller Georg und Sandra Bornemann stehen nicht nur ihre Kundinnen und Kunden im Vordergrund, sondern auch die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihrer Ansicht nach heißt Verantwortung für Menschen zu übernehmen, auch Verantwortung auf sie zu übertragen. Daher wurde bei Bornemann in der Verwaltung vollständig auf Vertrauensarbeitszeit umgestellt. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung und teils individuelle Absprachen ermöglichen den Einklang von Beruf und Familie/Pflege.

Das Ehepaar Bornemann steht immer zur Ansprache bereit und auch die Tür der Personalleiterin Heidi Volkmann steht für alle mit Gesprächsbedarf offen. Menschlichkeit und Vertrauen sind für Georg Bornemann grundsätzlich: „Unser Unternehmen stützt sich auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir tun alles dafür, dass Loyalität und Vertrauen auf Gegenseitigkeit beruhen.“



Leben | Kranken | Unfall | Sach

BARMENIA VERSICHERUNGEN

Die Barmenia Versicherungen zählen zu den großen unabhängigen Versicherungsgruppen in Deutschland. Allein am Standort Wuppertal beschäftigt das Unternehmen über 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zählt damit zu den größten Arbeitgebern der Region.

Familienbewusste Maßnahmen hat das Unternehmen in der Betriebsvereinbarung Beruf und Familie hinterlegt. Ulrike Rüß, Referentin für Beruf und Familie unterstützt und berät die Beschäftigten in allen Angelegenheiten rund um das Thema. Unter anderem ermöglichen Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit den pflegenden Beschäftigten gute Möglichkeiten, ihren Arbeitszeitrahmen flexibel mit dem Privatleben zu verbinden.

Seit 2008 gewährt die Barmenia pflegenden Beschäftigten zudem eine zehntägige Freistellung in akuten Situationen mit Weiterzahlung des Gehalts. Beruf und Familie ist seit 2009 ein Teil des Führungskräfteentwicklungsplanes um Führungskräfte für die besonderen Situationen von Beschäftigten mit familiärer Verantwortung zu sensibilisieren.

Ergänzende Unterstützung erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen externen Familienservice, der für die Unterstützung in Pflegesituationen eine kostenfreie 24-Stunden-Beratungshotline an allen Wochentagen zur Verfügung stellt. Das individuelle Angebot umfasst die Information über verschiedene Pflegelösungen, berät zur Finanzierung von Pflege und Demenzbetreuung, vermittelt Betreuungs- und Hauspersonal sowie ambulante Dienste und Heimplätze und achtet dabei auf sorgfältige Auswahl. Beratungssuchende erhalten Hilfe beim Umgang mit Krankheit, Behinderung, Demenz und Hilfebedürftigkeit. Darüber hinaus bietet dieser externe Dienstleister Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen an. Auch die Möglichkeit des persönlichen Austauschs von Betroffenen im Unternehmen wurde als wichtig und hilfreich erkannt. Aus diesem Grund findet einmal im Quartal das Mitarbeiterforum für pflegende Angehörige statt. Die gegenseitige Unterstützung und der Informationsaustausch werden von den teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als sehr bereichernd und wohltuend empfunden.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist uns als Unternehmen sehr wichtig. Das Wissen um die individuellen Lebenssituationen unserer Mitarbeiter hilft uns, kontinuierlich an unserem Angebot zu arbeiten. Wir nehmen wahr, dass die Mitarbeiter das Engagement der Barmenia als wertschätzend empfinden. Insbesondere die Enttabuisierung des Themas Pflege von Angehörigen unterstützt den offenen Umgang mit Themen, die das Privatleben pflegender Beschäftigter zum Teil sehr stark bestimmen. Es ist uns ein großes Anliegen dies zu vereinbaren. Sich selbst dabei nicht aus den Augen zu verlieren, ist oft nicht einfach. Wir wollen genau den Zuspruch geben, damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur auffangen müssen, sondern auch aufgefangen werden“, sagt Ulrike Rüß, Referentin für Beruf und Familie.

WEITERE GUTE PRAXISBEISPIELE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/PFLEGE IN UNTERNEHMEN DES BERGISCHEN STÄDTEDECKS FINDEN SIE AUF DER WEBSITE WWW.BERGISCH-KOMPETENT.DE

ZUSAMMENFASSUNG



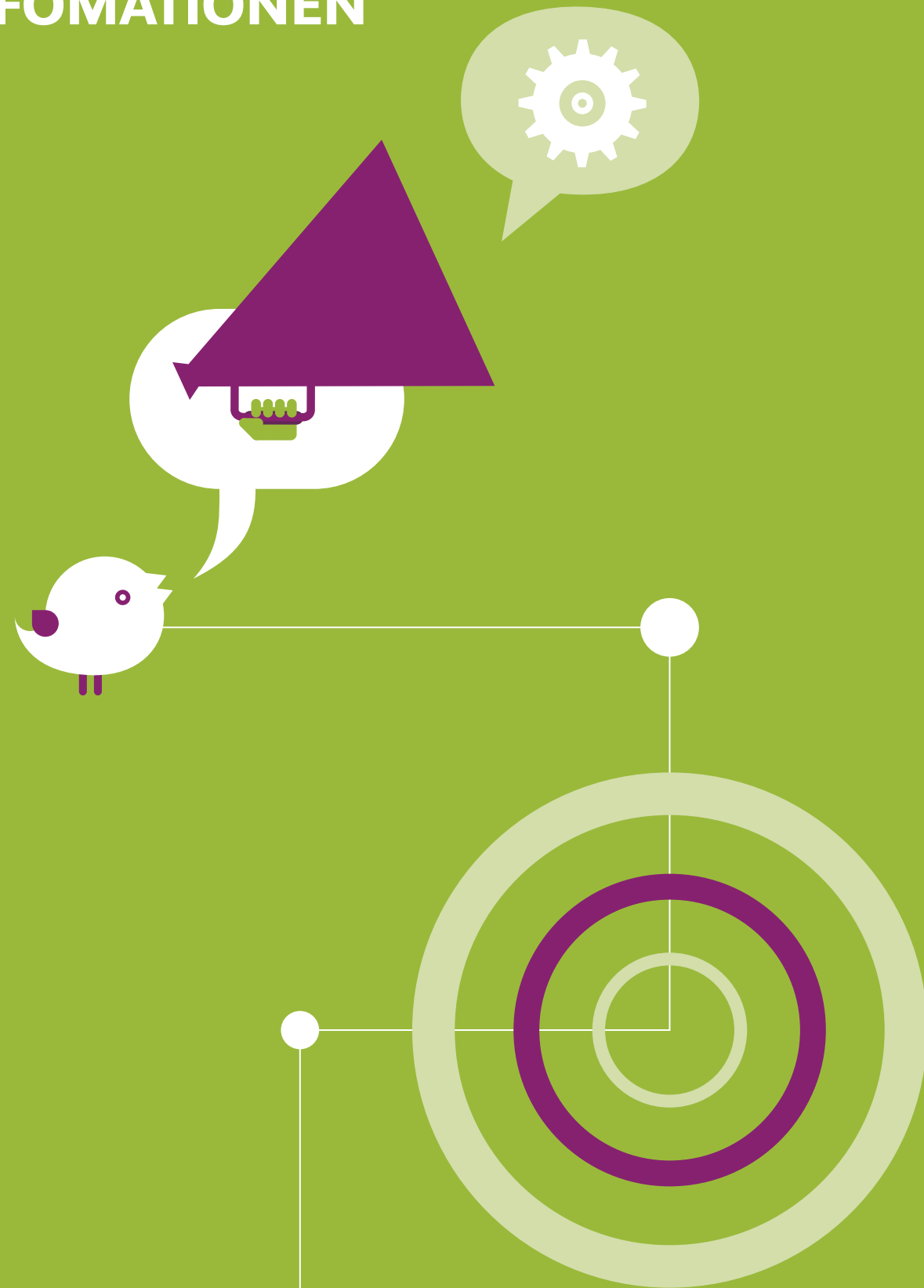
CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

Damit Sie die vorgeschlagenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einfacher umsetzen können, sind die wichtigsten hier noch einmal in Form einer Checkliste aufgeführt. Folgende Fragen können sich Unternehmen stellen:

	bereits praktiziert	noch offen
WAS MACHT UNSER UNTERNEHMEN HINSICHTLICH ...		
Arbeitszeitflexibilität		
Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung		
Freistellungsmöglichkeiten		
Möglichkeit alternierender Heim- bzw. Telearbeit		
Betriebliche Vereinbarungen zum Thema Beruf und Pflege		
WAS KÖNNEN/SOLLTEN WIR TUN?		
Den Bedarf abfragen, um zu ermitteln wie viele Beschäftigte betroffen sind.		
Informationsveranstaltungen/Vorträge anbieten, um Beschäftigte zu sensibilisieren/Führungskräfte zu schulen.		
Schriftliche Informationsmaterialien bereitstellen. Wer sollte das tun?		
Betriebliche Pflegelotsen als erste Ansprechpersonen qualifizieren. Wer könnte das sein?		
Workshops organisieren/Gesprächs- und Arbeitsgruppen gründen. Wer moderiert?		
Informationsveranstaltungen mit externen Kooperationspartnerinnen und -partner durchführen. Wen können wir ansprechen?		

IDEEN FÜR SERVICES/UNTERSTÜTZUNGEN

ANLAUFSTELLEN UND INFORMATIONEN



Über die dienstlichen Fragen hinaus haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige versorgen, betreuen und pflegen, viele Fragen. Hier finden sie Beratung und Informationen zu wichtigen Themenfeldern in Bezug auf die Pflege und Betreuung von Angehörigen.

1. INFORMATIONEN, HILFSANGEBOTE UND REGIONALE ANSPRECHPERSONEN

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE – INFORMATIONEN FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Liste aller Pflegestützpunkte in NRW auf der Website der Landesstelle Pflegende Angehörige NRW
www.lpfa-nrw.de/pflegestuetspunkte-pflege-beratung-portale-der-pflegeberatungsstellen.html

Informationen des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur Familienpflegezeit und zur Beantragung des zinslosen Darlehens und Servicetelefon Pflege Telefon: 030 – 201 791 31
www.wege-zur-pflege.de

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Referat 407, 50964 Köln, familienpflegezeit@bafza.bund.de; Telefon: 0221 3673-0; Antragstelle für zinsloses Darlehen
www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit.html

Informationen des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Bergisches Städtedreieck für Unternehmen und pflegende Angehörige zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen und zur lebensphasenorientierten Personalpolitik
www.bergisch-kompetent.de

DEMENZ

Gerontopsychiatrische Beratungsstelle in Wuppertal und Remscheid; Telefon: 0202 4 96 66-19;
www.psychisch-krank-im-alter.de

Alle Angebote für Wuppertal, Solingen, Remscheid, den Oberbergischen Kreis und den Rheinisch-Bergischen Kreis
www.demenz-service-bergischesland.de

HAUSHALTSNAHE DIENSTLEISTUNGEN

Datenbank und Informationen zu haushaltsnahen Dienstleistungen der Verbraucherzentrale NRW
www.vz-nrw.de/haushaltsnahedienstleistungen

Es gibt von den Wohlfahrtsverbänden und von privaten Anbietern zahlreiche Beratungs- und Pflegeleistungen sowie Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen. Informationen dazu finden Sie im Internet und bei den Pflegestützpunkten. In einigen Kommunen gibt es auch Seniorenbüros oder Beauftragte für Seniorinnen und Senioren, die weiterhelfen können.

2. BUNDES-/LANDESWEITE ANGEBOTE

INFORMATIONEN FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Pflegeberatung per Telefon, Mail und persönliche Beratung für privat Versicherte und deren Angehörige
Tel.: 0800 101 88 00 (gebührenfrei) www.compass-pflegeberatung.de

Psychologische Online-Beratung für pflegende Angehörige – anonym, datensicher und kostenfrei
www.pflegen-und-leben.de

Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V.
www.wir-pflegen.net

Sozialverband VDK Deutschland e.V., Informationen zu gesellschaftlichen und sozialpolitischen Forderungen und zur Qualität in der Pflege
www.vdk.de

SoVD- Sozialverband Deutschland
www.sovd.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen
www.bagso.de/pflege.html

DEMENZ

Landesinitiative Demenz-Service Nordrhein-Westfalen
www.demenz-service-nrw.de

Deutsche Alzheimer Gesellschaft (DAIzG) Selbsthilfeorganisation, die sich bundesweit für die Familien einsetzt und Informationen, hilfreiche Tipps und Adressen zum Thema Demenz (insbesondere zur Alzheimer-Krankheit) gibt. Tel.: 030 – 259 37 95-14 oder 01803 – 7 10 17 (kostenpflichtig, z.Zt. 0,09 Euro pro Minute)
www.deutsche-alzheimer.de

Schulung und Beratung für Angehörige von demenzerkrankten Menschen
www.demenz-anders-sehen.de

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

Gesetzestext des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) auf den Seiten des Bundesministeriums der Justiz
www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/index.html

Gesetzestext des Familienpflegezeitgesetzes (FpfZG) auf den Seiten des Bundesministeriums der Justiz
www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/

Gesetzestext des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) auf den Seiten des Bundesministeriums der Justiz
www.bundesrecht.juris.de/tzbfhg/index.html

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE – INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMEN

Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist die zentrale Plattform für alle, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren. Es vermittelt Unternehmen Basisinformationen zu familienbewusster Personalpolitik und schließt zugleich die Lücke zwischen interessierten Firmen und solchen Betrieben, die bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt haben. Es bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich breit zum Thema familienbewusste Personalpolitik auszutauschen und Kooperationen mit anderen Firmen zu knüpfen.
www.erfolgsfaktorfamilie.de

Die berufundfamilie gGmbH wurde von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet, um alle Aktivitäten der Stiftung im gleichnamigen Themenfeld zu bündeln.

Zentrales Angebot an alle privaten Unternehmen und öffentlichen Institutionen sind das Audit berufundfamilie sowie das Audit familiengerechte Hochschule für Fachhochschulen und Universitäten. Beide verstehen sich als strategische Managementinstrumente, welche maßgeschneiderte, gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereithalten.
www.beruf-und-familie.de

Die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport NRW bündelt Informationen über Aktivitäten und Projekte. Sie soll die Wettbewerbsposition der Unternehmen stärken, indem personalwirtschaftliche Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeregt und deren Einführung unterstützt werden.
www.familieundberuf.nrw.de

PFLEGESUCHE

Wegweiser im Gesundheitswesen der Bertelsmann-Stiftung
www.weisse-liste.de

Überregionales Portal über ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtungen vom Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek)
www.pflegelotse.de

Zentrum für Qualität in der Pflege
www.zqp.de

Informationen und Pflegeratgeber vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW
www.mags.nrw.de

3. INFORMATIONSMATERIALIEN FÜR PFLEGENDE BESCHÄFTIGTE

PFLEGEBEDÜRFTIG – WAS NUN?

Bundesministerium für Gesundheit, Kostenfrei. Download:
www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html

PFLEGEFALL – WAS TUN?

Leistungen der Pflegeversicherung und anderer Träger verständlich gemacht,
Hrsg.: Verbraucherzentrale, 12,90 €

RATGEBER PFLEGE

Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen, Hrsg.: Bundesministerium für Gesundheit, Kostenfrei. Download:
www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html

GUT ZU WISSEN

RATGEBER ZUR PFLEGE – ALLES, WAS SIE ZUR PFLEGE UND ZUM NEUEN
PFLEGESTÄRKUNGSGESETZ WISSEN MÜSSEN

Hrsg.: Bundesministerium für Gesundheit, Kostenfrei. Download:
www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html

BETREUTES WOHNEN: WAS SIE ÜBER LEISTUNGEN,
KOSTEN UND VERTRÄGE WISSEN MÜSSEN

Hrsg.: Verbraucherzentrale, 9,90 €

AMBULANTE PFLEGEDIENSTE: DIE BESTE PFLEGE FÜR ZU HAUSE FINDEN

Hrsg.: Verbraucherzentrale, 9,90 €

HILFEN IM ALLTAG: HAUSHALTSNAHE DIENSTLEISTUNGEN SELBST ORGANISIEREN

Hrsg.: Verbraucherzentrale, 7,90 €

INFORMATIONSMATERIAL FÜR UNTERNEHMEN

FÜR DIE PRAXIS – ELTERN PFLEGEN

So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familien-
bewussten Personalpolitik, Hrsg.: Berufundfamilie-gGmbH, Kostenfrei. Download:
www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43&sid=&cms_det=213

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE: EIN HANDLUNGSFELD FÜR BETRIEBSRÄTE

Hrsg.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Kostenfrei. Download:
www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?volltext=DGB301001

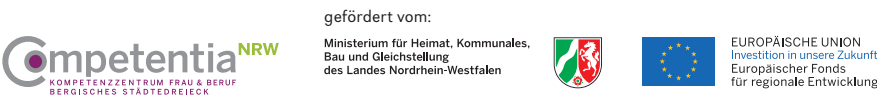
IMPRESSUM

HERAUSGEBER/IN

Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF
BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Telefon 0202/563 5067
competentia@stadt.wuppertal.de
www.competentia.nrw.de/Bergisches_Staedtedreieck
www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle



In Kooperation mit den Gleichstellungsstellen/Frauenbüros Remscheid und Solingen

STAND

Juli 2017 | 2. Auflage

Die Inhalte dieser Seiten wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Der Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf
Vollständigkeit, Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden. Möglicherweise sorgen gesetzliche
Änderungen kurzfristig dafür, dass einzelne Inhalte der Broschüre nicht dem neuesten Stand entsprechen.

TEXT UND REDAKTIONELLE BEARBEITUNGEN DER ORIGINALVERSION

Regina Held (ZFBT), Cornelia Benninghoven (Journalistin), Cornelia Schleichbusch
(Landeskoordinatorin Netzwerk W), Christa Beermann (Koordinatorin Netzwerk W Ennepe-Ruhr)

TEXTÜBERARBEITUNG

Christine Jentzsch, Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bergisches Städtedreieck

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns sehr herzlich beim Netzwerk W(iedereinstieg) Ennepe-Ruhr, dass wir den Basistext des
Leitfadens „Zwischen Pflegebett und Büro“ mit einigen Aktualisierungen und Ergänzungen nutzen können.
Auf dem Portal www.arbeiten-pflegen-leben.de des Netzwerk W Ennepe-Ruhr finden Sie weitere Informati-
onen und Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

DESIGN

www.roemerundhoehe.de

ILLUSTRATIONEN

istockphoto.com, akindo





gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



STADT WUPPERTAL

Solingen