



CARE TRANSFORMS WORK

Berufstätigkeit und private Angehörigenpflege
vereinen

eine Herausforderung auch für Arbeitgeber*innen



Kofinanziert von der
Europäischen Union



www.pflegende-beschaefigte.de

Vertretungsberechtigter: Klaus-Peter Müller
Amtsregister: Amtsgericht Göttingen, HRB 2717
Umsatzsteuer-ID: DE184256088
Verantwortlich für den Inhalt nach §55 Abs. 2 RStV:
Klaus-Peter Müller
BUPNET – Bildung und Projekt Netzwerk GmbH
Am Leinekanal 4
D-37073 Göttingen



Telefon: 04131 73308-4

Telefax: 04131 73308-6



mail@pflegende-beschaefigte.de



www.bupnet.de
www.pflegende-beschaefigte.de

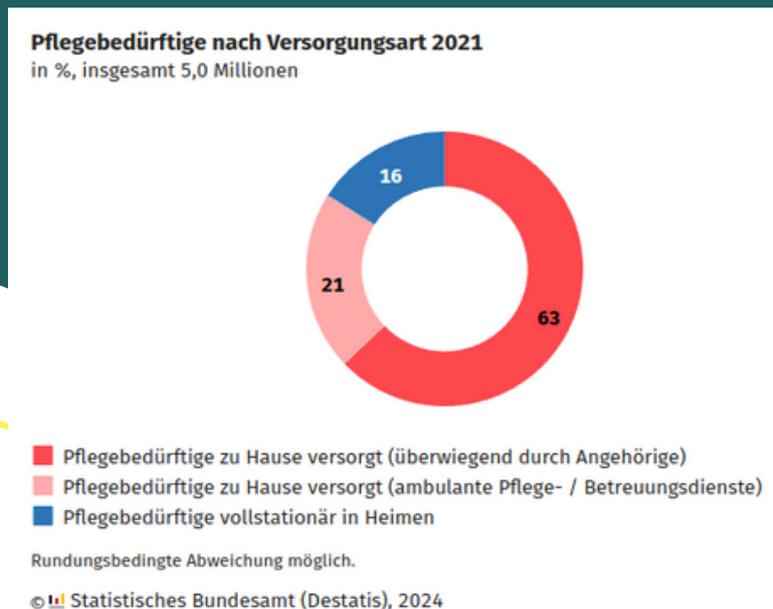


BUPNET GmbH - Bildung und
Projekt Netzwerk GmbH
Bahnhofstraße 7
D-21337 Lüneburg



BERUFSTÄTIGKEIT UND PRIVATE ANGEHÖRIGENPFLEGE VEREINEN –

EINE HERAUSFORDERUNG AUCH FÜR ARBEITGEBER*INNEN



Jeder Mensch kann zu jeder Zeit pflegebedürftig werden. Ob sich Pflegebedürftigkeit langsam ankündigt oder plötzlich und unerwartet kommt: Sie verändert das Familienleben radikal und kann sich auf die Erwerbstätigkeit auswirken.

*Alleine nach den Kriterien der Pflegeversicherung gibt es etwa fünf Millionen pflegebedürftige Menschen jeden Alters in der Bundesrepublik, tatsächlich sind es aber noch deutlich mehr. Mehr als vier von fünf Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. Etwa drei Millionen Berufstätige pflegen neben der Arbeit noch Angehörige zu Hause. Für berufstätige Pfleger*innen stellt sich so immer mehr die Frage, ob und wenn ja, wie sie ihre Berufstätigkeit mit der Angehörigenpflege vereinbaren können.*

Gleichzeitig haben die Unternehmen immer mehr mit dem Mangel an Fachkräften zu kämpfen und sind darauf angewiesen, ihre Mitarbeitenden im Betrieb zu halten.

*Diese Broschüre möchte für Arbeitgeber*innen praxisnahe Lösungen aufzeigen, wie sie die Belastung ihrer Mitarbeiter*innen reduzieren und eine unterstützende Arbeitsumgebung schaffen können. Dies schließt flexible Arbeitszeiten, Informationsressourcen für Mitarbeiter*innen und Schulungen zum Umgang mit Stressoren ein.*

INHALTSVERZEICHNIS

- 1 Einleitung
- 2 Herausforderungen für Arbeitnehmer*innen
- 3 Perspektive der Arbeitgeber*innen
- 4 Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter*innen
- 5 Lösungsmöglichkeiten und -instrumente
- 6 Anhänge

EINLEITUNG

1

Herausforderung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverpflichtungen“

In unserer heutigen Gesellschaft stehen Arbeitnehmer*innen zunehmend vor der komplexen Herausforderung, ihre beruflichen Verpflichtungen mit der Pflege von Familienmitglieder*innen oder nahen Angehörigen zu vereinbaren. Diese Doppelbelastung birgt nicht nur emotionale Hürden, sondern führt auch zu erheblichem zeitlichen Stress und Erschöpfung. Die Bewältigung dieser Herausforderungen ist von entscheidender Bedeutung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen sowie möglichst wenig Störungen bei der Bewältigung der Arbeit.

2

Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverpflichtungen ist nicht nur eine individuelle Belastung, sondern hat auch weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Arbeitnehmer*innen benötigen Unterstützung, um ihre beruflichen Pflichten mit ihren familiären Verantwortlichkeiten in Einklang zu bringen. Gleichzeitig stehen Arbeitgeber*innen vor der Herausforderung, ihren Mitarbeiter*innen ein unterstützendes Umfeld zu bieten, das ihre Leistungsbereitschaft fördert und die Mitarbeiter*innenbindung stärkt.

3

Zielsetzung der Broschüre

Das Ziel dieser Broschüre ist es, einen umfassenden Überblick über verschiedene Lösungsmöglichkeiten zu bieten, die speziell Arbeitnehmer*innen mit Pflegeverpflichtungen nützen. Von flexiblen Arbeitszeiten bis hin zu speziellen Unterstützungsangeboten betrachten wir die vielfältigen Möglichkeiten, wie Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeiter*innen in dieser herausfordernden Situation unterstützen können. Dabei berücksichtigen wir nicht nur die organisatorischen Vorteile für Unternehmen, sondern auch die persönlichen Gewinne für die Arbeitnehmer*innen, darunter eine verbesserte Work-Life-Balance und eine erhöhte Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Diese Broschüre soll als Leitfaden dienen, der Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen gleichermaßen dabei hilft, eine unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen und die Belastungen durch Pflegeverpflichtungen zu erleichtern.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR ARBEITNEHMER*INNEN MIT PFLEGEAUFGABEN



Definition und Arten von Pflegeaufgaben

Pflegeaufgaben können ein breites Spektrum an Tätigkeiten umfassen, von der Betreuung älterer Eltern bis zur Pflege von Familienmitgliedern mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen. Diese Aufgaben können physischer, emotionaler und zeitlicher Natur sein. Pflegende Angehörige müssen oft komplexe medizinische Versorgungsaufgaben übernehmen, Entscheidungen über Gesundheitsfragen treffen und sich mit bürokratischen Herausforderungen auseinandersetzen, die mit der Pflege verbunden sind.



Zeitliche und emotionale Belastung für Arbeitnehmer*innen

Die Pflege von Angehörigen stellt Arbeitnehmer*innen vor immense zeitliche und emotionale Belastungen. Der Spagat zwischen Beruf und Pflegeverantwortung führt zu Stress, Schlafmangel und Überlastung. Der ständige Wechsel zwischen den Rollen als Arbeitnehmer*in und Pflegeperson kann zu einem anhaltenden Gefühl der Erschöpfung und Überforderung führen. Zusätzlich belastet die Sorge um das Wohlbefinden des Pflegebedürftigen die emotionale Gesundheit der Pflegenden.



Auswirkungen auf die berufliche Produktivität und Zufriedenheit

Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Pflegeverantwortung können die berufliche Produktivität beeinträchtigen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz negativ beeinflussen. Häufige Auszeiten vom Arbeitsplatz und unregelmäßige Arbeitszeiten können die berufliche Stabilität gefährden und die Konzentration sowie die Effizienz am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Dies wiederum kann zu einem Rückgang der Zufriedenheit und des Selbstwertgefühls der pflegenden Person führen.



Soziale Isolation und Bedarf an Unterstützung

Die Anforderungen der Pflegeverantwortung können zu sozialer Isolation führen, da pflegende Angehörige oft Schwierigkeiten haben, ihre Erfahrungen zu teilen oder Unterstützung zu finden. Diese Isolation kann das Gefühl der Überforderung verstärken und die Bewältigung der Herausforderungen erschweren.

In diesem Kontext ist es von großer Bedeutung, Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die es pflegenden Mitarbeiter*innen*innen ermöglichen, ihre beruflichen Verpflichtungen zu erfüllen und gleichzeitig ihre Rolle als Pflegepersonen wahrzunehmen. Eine angemessene Unterstützung seitens der Arbeitgeber*innen kann dazu beitragen, diese Herausforderungen zu bewältigen und die Lebensqualität und Produktivität der pflegenden Mitarbeiter*innen zu verbessern.



PERSPEKTIVE DER ARBEITGEBER*INNEN

In diesem Abschnitt der Broschüre wird die entscheidende Rolle der Arbeitgeber*innen betrachtet um ihre Mitarbeitenden bei der Bewältigung von Pflegeaufgaben zu unterstützen.



Soziale Verantwortung der Arbeitgeber*innen

Arbeitgeber*innen tragen eine umfassende soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiter*innen, die weit über die bloße Bereitstellung von Arbeitsplätzen hinausgeht. Diese Verantwortung beinhaltet die Anerkennung der individuellen Bedürfnisse und Verpflichtungen der Mitarbeitenden, einschließlich ihrer Pflegeverantwortung. Arbeitgeber*innen sollten ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, das es den Mitarbeiter*innen ermöglicht, ihre beruflichen und persönlichen Verpflichtungen erfolgreich zu bewältigen.



Rechtliche Vorgaben und zusätzliche Unterstützungsangebote

Gesetzliche Bestimmungen verpflichten Arbeitgeber*innen dazu, pflegende Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Dazu gehören Regelungen bezüglich Sonderurlaub, Pflegezeit oder flexible Arbeitszeiten. Arbeitgeber*innen sollten sicherstellen, dass sie diese Vorgaben in ihrem Unternehmen umsetzen, um den betroffenen Mitarbeiter*innen eine rechtliche Grundlage für die Bewältigung ihrer Pflegeverantwortung zu bieten.

Darüber hinaus können Arbeitgeber*innen freiwillige Unterstützungsangebote bereitstellen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Dazu zählen finanzielle Hilfen, Beratungsdienste für pflegende Angehörige und der Zugang zu Ressourcen, die den Mitarbeiter*innen bei der Organisation der Pflege unterstützen können. Diese zusätzlichen Maßnahmen unterstreichen das Engagement für das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen und fördern eine unterstützende Arbeitskultur.



Positive Auswirkungen von unterstützenden Maßnahmen auf die Arbeitsplatzkultur und Produktivität

Arbeitgeber*innen, die unterstützende Maßnahmen für pflegende Mitarbeiter*innen implementieren, profitieren nicht nur von einer verbesserten Arbeitsplatzkultur, sondern auch von gesteigerter Produktivität und Mitarbeiter*innenzufriedenheit. Wenn Arbeitnehmende wissen, dass ihre individuellen Bedürfnisse ernst genommen werden, sind sie motivierter, sich am Arbeitsplatz zu engagieren. Die Implementierung von flexiblen Arbeitszeiten und anderen unterstützenden Maßnahmen kann zu einer besseren Work-Life-Balance führen, was wiederum zu einer höheren Mitarbeiter*innenzufriedenheit und -bindung führt.

Zusätzlich dazu kann eine unterstützende Haltung gegenüber Mitarbeiter*innen mit Pflegeverpflichtungen das Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit verbessern. Arbeitgeber*innen, die ihre soziale Verantwortung erkennen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, werden als Mitarbeiter*innenfreundlich wahrgenommen, was sich positiv auf das Unternehmensimage auswirken kann.



LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN UND -INSTRUMENTE

Im Umgang mit Mitarbeiter*innen, die privat Pflegeaufgaben wahrnehmen, stehen Arbeitgebern verschiedene Lösungsmöglichkeiten und -instrumente zur Verfügung, um diese zu unterstützen. Hier eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Instrumente:

1

INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Trotz der Betroffenheit vieler Menschen, trotz spürbarer Beeinträchtigungen des Arbeitslebens wird die Auseinandersetzung mit dem Thema „Pfleger*innen Angehörige“ im Betrieb häufig tabuisiert: Darüber spricht man nicht!

Dies gilt für beide Seiten:

Beschäftigte befürchten oft berufliche Nachteile, wenn ihre Eingebundenheit in Angehörigenpflege bekannt wird oder sie schämen sich schlicht und ergreifend, weil Pflege „uncool“ ist.

Arbeitgeber*innen schweigen, da sie sich häufig alleine überfordert fühlen kooperative Lösungen zu suchen oder die Bedeutung der Belastung durch Pflege (ohne böse Absicht) einfach übersehen.



BEREITSTELLUNG VON PFLEGERELEVANTEN INFORMATIONEN UND MATERIALIEN:

Arbeitgeber*innen können bestehende Informationsmaterialien und Publikationen, die sich mit dem Thema Pflege beschäftigen, zusammentragen und den Mitarbeiter*innen zur Verfügung stellen. Diese Informationen können im Intranet oder auf klassischen „Schwarzen Brettern“ zugänglich gemacht werden. Dies ermöglicht den pflegenden Mitarbeiter*innen einen einfachen Zugang zu wertvollen Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten.



BENENNUNG EINER INTERNEN ANSPRECHPERSON:

Eine interne Ansprechperson kann als zentrale Kontaktstelle für pflegende Mitarbeiter*innen fungieren. Diese Person kann Fragen beantworten, Informationen weitergeben und als Vermittler zwischen den Mitarbeiter*innen und externen Unterstützungsangeboten dienen.



DURCHFÜHRUNG VON INFORMATIONSVANSTALTUNGEN:

Arbeitgeber*innen können regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Themenkomplex Pflege organisieren. Diese können in Zusammenarbeit mit Pflegestützpunkten durchgeführt werden und Themen wie plötzliche Pflegesituationen, Pflegeversicherung und gesetzliche Veränderungen abdecken. Solche Veranstaltungen sensibilisieren die Belegschaft und bieten wertvolle Einblicke und praktische Tipps.



INFORMATION ÜBER EXTERNE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE:

Arbeitgeber*innen können über konkrete externe Angebote zur Unterstützung pflegender Beschäftigter informieren, beispielsweise durch Newsletter oder spezielle Informationsbroschüren. Diese Informationen könnten Details über externe Beratungsstellen, Pflegekurse oder finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten enthalten.



EINBINDUNG PFLEGENDER MITARBEITER*INNEN IN DIE KOMMUNIKATION:

Pflegende Mitarbeiter*innen können aktiv in die betriebliche Kommunikation einbezogen werden, um dem Thema „Pflege“ ein Gesicht zu geben. Dies kann durch Erfahrungsberichte, Interviews oder Porträts im Intranet oder Mitarbeiter*innenmagazin geschehen. Dadurch wird das Thema sichtbarer und das Verständnis und die Solidarität unter den Kollegen gestärkt.



ORGANISATION EINES FAMILIENTAGS ZUM THEMA PFLEGE:

Ein Familientag, der sich speziell dem Thema Pflege widmet, kann organisiert werden. An diesem Tag könnten Vorträge, Workshops und Infostände rund um das Thema Pflege angeboten werden. Dies fördert nicht nur das Bewusstsein, sondern auch den Austausch unter den Mitarbeiter*innen und ihren Familien.



VERANSTALTUNGEN IM RAHMEN VON UNTERNEHMENSKOOPERATIONEN:

Arbeitgeber*innen können gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften oder in Unternehmenskooperationen Veranstaltungen zum Thema Pflege durchführen. Diese Kooperationen können Synergien schaffen und die Reichweite und Effektivität der Informationsangebote erhöhen.

Diese Maßnahmen helfen nicht nur, das Thema „Pflegende Angehörige“ im Betrieb zu enttabuisieren, sondern auch, eine unterstützende und informierte Unternehmenskultur zu fördern. Pflegende Mitarbeiter*innen fühlen sich dadurch weniger isoliert und wissen, dass ihr Arbeitgeber ihre Situation erkennt und unterstützt

2

ARBEITSZEIT

Für Arbeitgeber*innen, die Mitarbeiter*innen haben, die privat Pflegeaufgaben übernehmen, bieten verschiedene Arbeitszeitregelungen eine unmittelbare Möglichkeit, deren Situation zu verbessern. Diese Regelungen können sowohl den Pflegeaufwand als auch die beruflichen Verpflichtungen der Mitarbeiter*innen besser vereinbaren. Hier sind einige der wichtigsten Instrumente im Detail:



TEILZEITANGEBOTE

Teilzeitarbeit ist besonders attraktiv für pflegende Mitarbeiter*innen, da sie eine Möglichkeit bietet, die Arbeitszeit zu reduzieren und somit mehr Zeit für die Pflege aufzubringen, ohne das Einkommen stark zu beeinträchtigen. Vollzeitnahe Teilzeitleösungen sind hier besonders hilfreich, da sie ein relativ stabiles Einkommen gewährleisten. Die Familienpflegezeit ist eine gesetzlich geregelte Möglichkeit, die es erlaubt, bis zu 24 Monate in Teilzeit zu arbeiten, um einen Angehörigen zu pflegen. Jedoch ist diese Zeitspanne oft nicht ausreichend für langfristige Pflegesituationen.



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Funktionszeit und Vertrauensarbeitszeit in Verbindung mit einem Arbeitszeitkonto ermöglichen es pflegenden Mitarbeiter*innen, ihre Arbeitszeiten an die Anforderungen der Pflege anzupassen. Gleitzeit ermöglicht es, die Arbeitszeit innerhalb eines festgelegten Rahmens flexibel zu beginnen und zu beenden. Funktionszeit konzentriert sich auf die Erfüllung bestimmter Aufgaben unabhängig von festen Arbeitszeiten, während Vertrauensarbeitszeit den Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Autonomie gewährt, solange die Arbeit erledigt wird.



FLEXIBLE GESTALTUNG DES WOCHENARBEITSPANS

Nicht immer wohnen die zu pflegenden Angehörigen in der Nähe. Daher kann es sinnvoll sein, die Arbeitsstunden auf weniger Arbeitstage zu verteilen. Dies könnte bedeuten, dass ein Mitarbeiter*innen an weniger Tagen arbeitet, dafür aber längere Stunden. Hierbei müssen die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes beachtet werden, um eine Überbelastung zu vermeiden.



KURZFRISTIGE AUSZEITEN

Pflegende Mitarbeiter*innen haben das Recht, kurzfristige Auszeiten zu nehmen. Dies kann auf Basis des Pflegezeitgesetzes geschehen, das bis zu sechs Monate unbezahlte Freistellung ermöglicht. Alternativ können individuelle Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber*innen getroffen werden, um kurzfristige Freistellungen zu gewähren.



ANPASSUNGEN BEI SCHICHTARBEIT

Für Mitarbeiter*innen in Schichtarbeit kann eine temporäre Herausnahme aus dem Schichtsystem hilfreich sein. Alternativ kann der Schichtplan angepasst werden, um besser mit den Pflegeanforderungen kompatibel zu sein. Diese Maßnahmen können die physische und psychische Belastung reduzieren, die durch die Kombination von Schichtarbeit und Pflege entsteht.



SABBATICALS

Sabbaticals, also längere unbezahlte Auszeiten, basieren in der Regel auf einem Ansparmodell, bei dem Arbeitszeit oder -entgelt angespart wird, um später eine längere Auszeit zu nehmen. Da Pflegesituationen oft unvorhersehbar sind, können spezielle Vereinbarungen getroffen werden, die es erlauben, die Auszeit vor die Ansparphase zu legen. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und Vertrauen seitens des Arbeitgebenden.

Diese Instrumente bieten pflegenden Mitarbeiter*innen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, indem sie ihnen die notwendige Flexibilität und Unterstützung geben, um ihre beruflichen Verpflichtungen und Pflegeaufgaben in Einklang zu bringen. Arbeitgeber*innen, die diese Maßnahmen implementieren, tragen wesentlich zur Entlastung und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter*innen bei.

3

ARBEITSORGANISATION

Eine angepasste Arbeitsorganisation kann die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern. Maßnahmen können sein:

JOB SHARING

Zwei Mitarbeiter*innen teilen sich eine Vollzeitstelle.

VERTRETUNGSREGELUNGEN

Klare Regelungen, wer die Aufgaben eines pflegenden Mitarbeiter*innens übernimmt, wenn dieser abwesend ist.

PROJEKTARBEIT

Zuordnung von Aufgaben, die in Eigenverantwortung und mit flexibler Zeiteinteilung erledigt werden können.



4

ARBEITSORT

Die Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes hat sich durch die Erfahrungen während der Corona-Epidemie als eine vielfach akzeptierte Lösung herausgestellt, um familiengerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Diese Flexibilität ist insbesondere für Mitarbeiter*innen wichtig, die privat pflegebedürftige Angehörige betreuen. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass viele pflegende Angehörige nicht im häuslichen Umfeld arbeiten möchten, da für sie die räumliche Distanz und eine Pause von ihrer Care-Tätigkeit notwendig sind.

Hier sind einige konkrete Maßnahmen, die Arbeitgeber*innen ergreifen können:



KURZFRISTIGES MOBILES ARBEITEN:

Arbeitgeber*innen ermöglichen es ihren Mitarbeiter*innen, kurzfristig mobil zu arbeiten. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter*innen bei Bedarf von zu Hause aus arbeiten können, zum Beispiel bis der Pflegedienst die Betreuung übernimmt oder in Notfällen. Diese Flexibilität hilft pflegenden Mitarbeiter*innen, schnell auf unvorhergesehene Situationen zu reagieren und gleichzeitig ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen.



ALTERNIERENDE TELEARBEIT:

Alternierende Telearbeit ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, zwischen dem Home-Office und der Wohnung der zu pflegenden Person zu wechseln. Diese Regelung stellt sicher, dass die Mitarbeiter*innen regelmäßig im Betrieb präsent sind und gleichzeitig ihre Pflegeaufgaben wahrnehmen können. Durch diesen Wechsel können Mitarbeiter*innen ihre beruflichen Aufgaben und Pflegeverpflichtungen besser in Einklang bringen.



PERMANENTES HOME-OFFICE:

Der Betrieb gestattet pflegenden Mitarbeiter*innen, dauerhaft im Home-Office zu arbeiten. Diese Maßnahme bietet eine hohe Flexibilität und erleichtert es den Mitarbeiter*innen, ihre Pflegeaufgaben kontinuierlich und ohne Unterbrechungen zu erfüllen. Dies ist besonders hilfreich für Mitarbeiter*innen, die eine konstante Betreuungspflicht haben und daher dauerhaft von zu Hause aus arbeiten müssen.



E-LEARNING UND WEITERBILDUNGEN:

Das Unternehmen bietet Weiterbildungen als E-Learning-Option an, die als Alternative zu Präsenzseminaren dienen. Dieses Angebot hat sich insbesondere in der (Nach-)Corona-Zeit vervielfältigt. E-Learning ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, sich flexibel weiterzubilden, ohne an einen festen Ort oder Zeit gebunden zu sein. Dies ist besonders vorteilhaft für pflegende Angehörige, da sie ihre Lernzeiten besser an ihre Pflegeaufgaben anpassen können.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass pflegende Mitarbeiter*innen ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen besser in Einklang bringen können, was zu einer höheren Zufriedenheit und weniger Stress führt. Gleichzeitig profitieren Unternehmen von motivierten und engagierten Mitarbeiter*innen, die durch die Flexibilität ihre Leistungsfähigkeit erhalten und verbessern können.



5

BERATUNG FÜR PFLEGENDE

Arbeitgeber*innen können ihre Mitarbeiter*innen, die Angehörige pflegen, auf verschiedene Weise unterstützen, um die Belastung zu mindern und ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern. Hier sind einige Instrumente, die größere Betriebe einsetzen können:



BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN ZU EXTERNEN ANSPRECHPARTNERN UND REGIONALEN ANLAUFSTELLEN

Der Arbeitgeber kann eine Sammlung von Kontaktdaten und Informationen zu externen Beratungsstellen und Ansprechpartnern, wie Pflegestützpunkten oder kommunalen Beratungsstellen, zur Verfügung stellen. Dies hilft den pflegenden Mitarbeiter*innen, schnell und unkompliziert die notwendige Unterstützung und Beratung zu finden.



DURCHFÜHRUNG EINES GESUNDHEITSTAGES MIT DEM SCHWERPUNKTTHEMA „PFLEGE“

Ein Gesundheitstag, der sich speziell dem Thema Pflege widmet, bietet den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich umfassend über verschiedene Aspekte der Pflege zu informieren. Dies kann Vorträge, Workshops und Informationsstände umfassen, die sich mit Themen wie Pflegeorganisation, rechtlichen Fragen und Unterstützungsmöglichkeiten befassen.



SCHULUNG INTERNER ANSPRECHPARTNER ZU PFLEGE-GUIDES ODER PFLEGELOTSEN

Das Unternehmen kann ausgewählte Mitarbeiter*innen zu Pflege-Guides oder Pflegelotsen ausbilden, die als erste Anlaufstelle für pflegende Kollegen dienen. Diese geschulten Ansprechpartner können Unterstützung bieten, Fragen beantworten und den Zugang zu weiteren Hilfsangeboten erleichtern.



INTERNE VERNETZUNG UND AUSTAUSCH VON ERFAHRUNGEN

Durch die Organisation von Netzwerkgruppen oder regelmäßigen Treffen können pflegende Mitarbeiter*innen ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Dies fördert den Zusammenhalt und bietet praktische Tipps und emotionale Unterstützung.



ORGANISATION EXTERNER FACHBERATUNG ZU PFLEGETHEMEN

Der Betrieb kann Experten zu spezifischen Pflegethemen, wie beispielsweise Pflegeeinstufung oder rechtlichen Aspekten der Pflege, einladen. Diese Fachberatung bietet den Mitarbeiter*innen wertvolle Einblicke und aktuelle Informationen, die ihnen im Pflegealltag weiterhelfen können.



SEMINARE FÜR PFLEGENDE

Der Arbeitgeber kann spezielle Seminare anbieten, die sich an die Bedürfnisse pflegender Mitarbeiter*innen richten:

Entlastung durch technische Methoden/Hilfsmittel: Informationen und Schulungen zu technischen Hilfsmitteln, die den Pflegealltag erleichtern können.

Selbst- und Zeitmanagement: Strategien und Techniken zur besseren Organisation und Nutzung der verfügbaren Zeit.

Förderung von Resilienz: Methoden zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft, um mit den emotionalen und physischen Belastungen der Pflege besser umgehen zu können.



TRAININGS FÜR SCHWIERIGE EMOTIONALE SITUATIONEN

Diese Trainings helfen pflegenden Mitarbeiter*innen, besser mit herausfordernden emotionalen Situationen umzugehen, die im Pflegealltag häufig vorkommen. Durch Rollenspiele und praktische Übungen können die Teilnehmer lernen, ihre Emotionen zu kontrollieren und stressige Situationen zu bewältigen.



COACHING UND SUPERVISION

Pflegende Angehörige können von individuellem Coaching oder Supervision profitieren. Diese Angebote unterstützen sie dabei, persönliche Herausforderungen zu bewältigen, die eigene Rolle zu reflektieren und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Coaching kann individuell oder in Gruppen stattfinden und hilft, die emotionale Belastung zu reduzieren.

Durch diese Maßnahmen können Arbeitgeber*innen einen erheblichen Beitrag dazu leisten, dass ihre Mitarbeiter*innen die Pflege von Angehörigen besser mit ihrem Beruf vereinbaren können und dabei gesund und leistungsfähig bleiben.



6

PERSONALENTWICKLUNG

Die Personalentwicklung für privat pflegende Mitarbeiter*inneninnen umfasst mehrere zentrale Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Beschäftigten abgestimmt sind. Diese Maßnahmen unterstützen nicht nur die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter*inneninnen, sondern helfen auch dabei, die Herausforderungen der Pflegeverantwortung besser zu bewältigen. Im Einzelnen können folgende Instrumente des Arbeitgebers beschrieben werden:



INTEGRATION DER PFLEGEPROBLEMATIK IN DAS MITARBEITER*INNENGESPRÄCH

Im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeiter*innengespräche wird die Pflegeverantwortung der Mitarbeiter*innen*innen thematisiert. Dies bedeutet, dass Vorgesetzte aktiv nachfragen und Verständnis für die Pflegesituation zeigen. Durch diese Integration wird die Pflegeverantwortung offiziell anerkannt und es entsteht die Möglichkeit, gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die den Balanceakt zwischen Beruf und Pflege erleichtern. Hierzu zählen flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von Homeoffice oder eine Anpassung der Arbeitslast.



BERÜCKSICHTIGUNG DER PFLEGESITUATION BEI DER PLANUNG VON FORT- UND WEITERBILDUNGEN

Die Fort- und Weiterbildungsangebote werden so gestaltet, dass sie den Bedürfnissen pflegender Mitarbeiter*inneninnen gerecht werden. Dies kann bedeuten, dass Schulungen und Seminare zu flexiblen Zeiten angeboten werden, beispielsweise in den Abendstunden oder an Wochenenden. Zudem könnten auch Online-Weiterbildungen eine Option sein, die es den pflegenden Mitarbeiter*inneninnen ermöglichen, zeit- und ortsunabhängig an Schulungen teilzunehmen. Es wird sichergestellt, dass die Pflegesituation bei der Auswahl und Planung der Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt wird, um eine bestmögliche Teilnahme zu gewährleisten.



KONTAKTHALTEPROGRAMME WÄHREND DER ABWESENHEIT

Das Unternehmen führt spezielle Kontakthalteprogramme ein, um die Bindung der Mitarbeiter*innen*innen zum Unternehmen auch während längerer Abwesenheitszeiten (z.B. Pflegezeit oder Sabbatical) aufrechtzuerhalten. Diese Programme beinhalten:

- **Regelmäßige Informationen:** Die Mitarbeiter*innen*innen werden kontinuierlich über Neuigkeiten, Veränderungen und Entwicklungen im Unternehmen informiert. Dies kann über E-Mail-Newsletter, Intranet-Updates oder spezielle Informationsveranstaltungen geschehen.
- **Teilnahme an Fortbildungen:** Auch während der Abwesenheitszeit erhalten die pflegenden Mitarbeiter*innen*innen die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die Mitarbeiter*innen*innen ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem neuesten Stand halten können.
- **Einladungen zu Veranstaltungen:** Die Mitarbeiter*innen*innen werden zu betrieblichen Veranstaltungen wie Firmenfeiern, Teamevents oder Fachvorträgen eingeladen. Diese Einladungen fördern das Zugehörigkeitsgefühl und die soziale Einbindung in das Unternehmen.

Durch diese Kontakthalteprogramme wird der Wiedereinstieg nach einer längeren Abwesenheit erleichtert. Die Mitarbeiter*innen*innen fühlen sich weiterhin als Teil des Unternehmens, was die Rückkehr in den Arbeitsalltag vereinfacht und die Motivation stärkt.

Die beschriebenen Instrumente der Personalentwicklung sind darauf ausgelegt, die besonderen Bedürfnisse pflegender Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen und ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung zu erleichtern. Durch eine gezielte Integration der Pflegeproblematik in Mitarbeiter*innengespräche, eine angepasste Planung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Kontakthalteprogramme während der Abwesenheitszeit zeigt das Unternehmen seine Wertschätzung und Unterstützung für pflegende Mitarbeiter*innen*innen.



GESUNDHEITSFÖRDERUNG/ -MANAGEMENT

Die Gesundheitsförderung und das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sind wichtige Instrumente, die Arbeitgeber*innen nutzen können, um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen, einschließlich derjenigen, die privat pflegen, zu unterstützen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Belastungen zu verringern und die Lebensqualität der Mitarbeiter*innen zu verbessern. Hier sind einige spezifische Maßnahmen und Angebote, die Arbeitgeber*innen im Rahmen der Gesundheitsförderung und des BGM anbieten können:



SPORTKURSE, ENTSPANNUNGSKURSE UND RESILIENZSEMINARE

Sportkurse:

Regelmäßige körperliche Aktivität hilft, Stress abzubauen und die allgemeine Fitness zu verbessern. Arbeitgeber*innen können Sportkurse wie Yoga, Pilates, Zumba oder Fitness-Training anbieten.

Entspannungskurse:

Diese Kurse, wie z.B. Autogenes Training, Progressive Muskelentspannung oder Meditation, helfen den Mitarbeiter*innen, sich zu entspannen und Stress abzubauen.

Resilienzseminare:

Diese Seminare stärken die Fähigkeit der Mitarbeiter*innen, mit Stress und Belastungen umzugehen. Sie vermitteln Techniken zur Stressbewältigung und zur Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit.



GESUNDHEITSCHECKS

Regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen können dazu beitragen, gesundheitliche Probleme frühzeitig zu erkennen und zu behandeln. Diese Checks können allgemeine Untersuchungen, Bluttests, Herz-Kreislauf-Checks und andere spezifische Untersuchungen umfassen.



ARBEITSBEWÄLTIGUNGS COACHING

Dieses Coaching unterstützt pflegende Mitarbeiter*innen dabei, ihre beruflichen und privaten Anforderungen besser zu bewältigen. Es umfasst individuelle Beratung und Unterstützung, um Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege zu entwickeln.



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement unterstützt Mitarbeiter*innen, die längere Zeit krank waren, bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Im Rahmen des BEM werden auch die spezifischen Herausforderungen, die durch Pflegeverantwortungen entstehen, berücksichtigt. Maßnahmen können Anpassungen des Arbeitsplatzes oder flexible Arbeitszeitmodelle sein.



PSYCHOSOZIALE BERATUNG

Diese Beratung bietet Unterstützung bei psychischen und sozialen Problemen, die durch die Doppelbelastung von Arbeit und Pflege entstehen können. Psychosoziale Beratungsdienste können individuelle Gespräche, Gruppenangebote oder Telefonberatung umfassen und helfen, psychische Belastungen zu reduzieren und geeignete Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

Durch die Implementierung dieser Maßnahmen können Arbeitgeber*innen pflegenden Mitarbeiter*innen eine wertvolle Unterstützung bieten, um deren Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern. Dies trägt nicht nur zur besseren Lebensqualität der Mitarbeiter*innen bei, sondern auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Produktivität im Unternehmen.



8

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Die finanzielle Unterstützung für privat pflegende Mitarbeitende ist ein wichtiges Instrument, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Hier sind die einzelnen optionalen Maßnahmen des Arbeitgebers näher beschrieben:



GEHALTSVORSCHÜSSE LEISTEN:

Mitarbeitende können einen Vorschuss auf ihr zukünftiges Gehalt erhalten, um sofortige finanzielle Engpässe zu überbrücken. Dieser Vorschuss wird dann in Raten vom Gehalt abgezogen, wenn der Mitarbeitende wieder regulär arbeitet.



UMWANDLUNG VON GEHALT IN URLAUBSTAGE:

Statt einer Auszahlung in Geld können Mitarbeitende zusätzliche Urlaubstage erhalten. Dies ermöglicht ihnen mehr Zeit für die Pflege ihrer Angehörigen, ohne dass ihr Einkommen drastisch reduziert wird.



ÜBERNAHME DER VERMITTLUNGSKOSTEN VON DIENSTLEISTERN:

Unternehmen können die Kosten übernehmen, die anfallen, wenn ein externer Pflegedienstleister vermittelt wird. Das entlastet die Mitarbeitenden finanziell und hilft ihnen, qualitativ hochwertige Pflege sicherzustellen.



LEISTUNG VON SONDERZAHLUNGEN:

Der Arbeitgeber kann einmalige oder regelmäßige Sonderzahlungen an pflegende Mitarbeitende leisten. Diese Zahlungen können helfen, die durch die Pflege entstehenden zusätzlichen Kosten abzudecken.



GEWÄHRUNG VON DARLEHEN:

Mitarbeitende können zinslose oder zinsgünstige Darlehen vom Arbeitgeber erhalten, um größere finanzielle Belastungen, wie z.B. notwendige Umbauten im Haus für die Pflege, zu bewältigen.



ÜBERNAHME VON BÜRGSCHAFTEN:

Unternehmen können als Bürgen für Kredite auftreten, die Mitarbeitende aufnehmen müssen. Das verbessert die Kreditwürdigkeit der Mitarbeitenden und ermöglicht ihnen bessere Kreditkonditionen.



EINRICHTUNG SPEZIELLER UNTERSTÜTZUNGSFONDS:

Ein Unternehmen kann einen Fonds einrichten, aus dem pflegende Mitarbeitende finanzielle Unterstützung erhalten können. Diese Fonds können durch Unternehmensmittel, Spenden der Belegschaft oder externe Fördermittel gespeist werden.



ANRECHNUNG DER PFLEGEZEIT AUF DIE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT:

Die Zeit, in der ein Mitarbeitender pflegebedingt aussetzt, wird weiterhin als Betriebszugehörigkeit angerechnet. Dies wirkt sich positiv auf Ansprüche wie Betriebsrenten, Jubiläumszahlungen oder andere betriebliche Vorteile aus.



ÜBERNAHME ODER AUFSTOCKUNG DER VERSICHERUNGSBEITRÄGE WÄHREND AUSZEITEN:

Während einer pflegebedingten Auszeit können Unternehmen die Versicherungsbeiträge (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) ihrer Mitarbeitenden übernehmen oder aufstocken, um deren soziale Absicherung zu gewährleisten.



SOCIAL SPONSORING PFLEGESPEZIFISCHER VEREINE ODER ANGEBOTE:

Unternehmen können Vereine oder Initiativen finanziell unterstützen, die sich auf Pflege spezialisiert haben. Dies kann indirekt auch den Mitarbeitenden zugutekommen, wenn diese Angebote nutzen können.



STEUERLICH ABSETZBARER ZUSCHUSS ZU BETREUUNGSKOSTEN:

Arbeitgeber*innen können Zuschüsse zu den Betreuungskosten leisten, die steuerlich absetzbar sind. Dies senkt die Nettobelastung der Mitarbeitenden und hilft ihnen, die finanziellen Lasten der Pflege zu tragen.

Durch diese Maßnahmen können Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeitenden signifikant unterstützen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beitragen.



PFLEGEbewusste FÜHRUNG/KULTUR

Die Etablierung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur ist ein wichtiger Schritt, um Mitarbeiter*innen, die privat Pflegeaufgaben übernehmen, zu unterstützen. Führungskräfte spielen dabei eine entscheidende Rolle, und ihre Sensibilisierung und aktive Unterstützung sind essenziell. Hier sind die Instrumente und Maßnahmen, die Arbeitgeber*innen gegenüber privat pflegenden Mitarbeiter*innen ergreifen können, um eine pflegebewusste Führung und Kultur zu fördern, näher beschrieben:



ERSTELLUNG VON ARBEITSHILFEN (TOOLBOX) RUND UM PFLEGETHEMEN

BESCHREIBUNG:

Arbeitgeber*innen können umfassende Arbeitshilfen, wie Leitfäden, Checklisten und Informationsbroschüren zu Pflege Themen, entwickeln und den Führungskräften zur Verfügung stellen. Diese Toolbox soll praktische Tipps und rechtliche Informationen enthalten, um Führungskräfte bei der Unterstützung pflegender Mitarbeiter*innen zu unterstützen.

BEISPIEL:

Ein Leitfaden könnte Informationen zu gesetzlichen Pflegezeiten, Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung und externen Unterstützungsangeboten wie Pflegediensten oder Selbsthilfegruppen beinhalten.



TRAININGS ZUR FÖRDERUNG SOZIALER KOMPETENZ

BESCHREIBUNG:

Durch regelmäßige Trainings und Schulungen sollen Führungskräfte in ihrer sozialen Kompetenz gestärkt werden, insbesondere im Umgang mit pflegenden Mitarbeiter*innen. Diese Trainings können Kommunikationsfähigkeiten, Empathie und Konfliktmanagement umfassen.

BEISPIEL:

Ein Training könnte Rollenspiele beinhalten, in denen Führungskräfte den Umgang mit schwierigen Gesprächen, z.B. die Mitteilung über die Notwendigkeit einer Pflegeauszeit, üben.



WORKSHOPS ZUM THEMENKOMPLEX PFLEGE

BESCHREIBUNG:

Der Betrieb organisiert Workshops speziell für Führungskräfte, in denen umfassend über die Herausforderungen und Bedürfnisse pflegender Mitarbeiter*innen informiert wird. Diese Workshops bieten auch eine Plattform zum Austausch von Best Practices.

BEISPIEL:

Ein Workshop könnte Erfahrungsberichte von pflegenden Mitarbeiter*innen beinhalten und Diskussionsrunden zu möglichen betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten umfassen.



SPEZIFISCHE BERATUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

BESCHREIBUNG:

Führungskräfte erhalten Zugang zu einer spezialisierten Beratung, die sie über Pflegezeiten, gesetzliche Ansprüche für pflegende Mitarbeiter*innen und weitere Unterstützungsangebote informiert. Diese Beratung kann durch interne Experten oder externe Fachkräfte erfolgen.

BEISPIEL:

Ein Beratungsgespräch könnte sich um die Möglichkeiten der Beantragung von Pflegezeit oder Familienpflegezeit drehen und wie diese in den betrieblichen Ablauf integriert werden können.



VORBILDFUNKTION DER FÜHRUNGSKRÄFTE

BESCHREIBUNG:

Führungskräfte sollen als Vorbilder agieren, indem sie selbst offen mit ihren eigenen Pflegeaufgaben umgehen und die betrieblichen Unterstützungsangebote aktiv nutzen und kommunizieren. Dies schafft ein offenes und unterstützendes Klima im Unternehmen.

BEISPIEL:

Ein Abteilungsleiter könnte in einer Team-Besprechung seine Erfahrungen mit der Nutzung von Pflegezeit teilen und damit anderen Mitarbeiter*innen zeigen, dass die Inanspruchnahme solcher Angebote akzeptiert und unterstützt wird.



AKTIVE MITWIRKUNG IN PROJEKTEN ZUM THEMENKOMPLEX PFLEGE

BESCHREIBUNG:

Führungskräfte werden ermutigt, aktiv an Projekten und Initiativen rund um das Thema Pflege teilzunehmen. Dies kann die Entwicklung neuer Unterstützungsangebote oder die Verbesserung bestehender Maßnahmen umfassen.

BEISPIEL:

Eine Führungskraft könnte Teil eines Projektteams sein, das die Einführung einer betrieblichen Pflegeberatung oder die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle für pflegende Mitarbeiter*innen erarbeitet.



ERSTELLUNG EINES LEITBILDS ZUR LEBENSPHASENBEWUSSTEN KULTUR

BESCHREIBUNG:

Der Betrieb erstellt ein Leitbild, das eine lebensphasenbewusste Kultur betont und explizit die Unterstützung von Mitarbeiter*innen in Pflegeverantwortung beinhaltet. Ein vorhandenes Leitbild wird entsprechend ergänzt.

BEISPIEL:

Das Leitbild könnte den Grundsatz enthalten, dass der Betrieb die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv fördert und sich zu entsprechenden Maßnahmen verpflichtet.



KRITERIEN ZUR PFLEGESENSIBLEN FÜHRUNG

BESCHREIBUNG:

Der Betrieb definiert konkrete Kriterien, die sicherstellen, dass pflegesensible Führung in die Beurteilung, Beförderung und Honorierung der Mitarbeiter*innen einfließt. Diese Kriterien fördern eine Kultur, die die Bedürfnisse pflegender Mitarbeiter*innen berücksichtigt.

BEISPIEL:

Bei der Leistungsbeurteilung könnte die Berücksichtigung der Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Mitarbeiter*innen als ein Bewertungskriterium aufgenommen werden. Ebenso könnte die Bereitschaft, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, positiv in Beförderungsentscheidungen einfließen.

Durch die Umsetzung dieser Instrumente können Arbeitgeber*innen eine pflegesensible Unternehmenskultur fördern und sicherstellen, dass pflegende Mitarbeiter*innen die notwendige Unterstützung und Wertschätzung erfahren.



PFLEGEbewusste FÜHRUNG/KULTUR

EIN WICHTIGER SCHRITT ZUR
UNTERSTÜTZUNG

10

SERVICES

Services umfassen praktische Hilfsangebote, die den Alltag pflegender Mitarbeiter*innen erleichtern. Beispiele sind:



VERMITTLUNG VON PFLEGEDIENSTEN

Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Pflegekräften oder -diensten.



ORGANISATIONSHILFE

Unterstützung bei der Koordination von Pflege- und Betreuungsaufgaben.



BETREUUNGSANGEBOTE

Tagespflege oder kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Pflegebedürftige.



HAUSHALTSHILFEN

Unterstützung im Haushalt, um pflegenden Mitarbeiter*innen mehr Zeit für Pflege und Erholung zu verschaffen.

Durch den gezielten Einsatz dieser Instrumente können Arbeitgeber*innen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern, die Arbeitszufriedenheit und -motivation der Mitarbeiter*innen steigern und langfristig ihre Leistungsfähigkeit und Gesundheit erhalten.

Anhänge

A.

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)

PflegeZG

Ausfertigungsdatum: 28.05.2008

Vollzitat:

"Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist"

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 19.12.2022 I 2510

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.7.2008 +++)

(+++ Zur Anwendung d. §§ 2 u. 3 vgl. § 9 F. 2020-05-19 +++)

Das G wurde als Artikel 3 des G v. 28.5.2008 I 874 vom Bundestag beschlossen. Es tritt gem. Art. 17 Abs. 1 dieses G am 1.7.2008 in Kraft.

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die

Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

Fußnote

(+++ Zur Anwendung vgl. § 9 F. 2020-05-19 +++)

§ 3 Pflegezeit und sonstige Freistellungen

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen;

sie ist abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich anzukündigen.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 möglich. Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(6a) Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit nach Absatz 1 Satz 1 oder eine sonstige Freistellung nach Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Pflegezeit oder sonstige Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten die Absätze 2, 3 Satz 4 und 6 erster Halbsatz, Absatz 4 Satz 1 sowie Absatz 6 Satz 2 und 4 entsprechend.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.

Fußnote

(+++ Zur Anwendung vgl. § 9 F. 2020-05-19 +++)

§ 4 Dauer der Inanspruchnahme

(1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer

verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann; dies gilt nicht für Fälle des § 3 Absatz 6a. Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahem Angehörigen nicht überschreiten. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(3) Für die Betreuung nach § 3 Absatz 5 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gelten Absatz 1 Satz 2, 3 und 5 sowie Absatz 2 entsprechend; bei zusätzlicher Inanspruchnahme von Pflegezeit oder einer Freistellung nach § 3 Absatz 5 oder Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen die Freistellungen insgesamt 24 Monate je nahem Angehörigen nicht überschreiten.

(4) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen.

§ 4a Erneute Pflegezeit nach Inanspruchnahme einer Freistellung auf Grundlage der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) Abweichend von § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 können Beschäftigte einmalig nach einer beendeten Pflegezeit zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen Pflegezeit erneut, jedoch insgesamt nur bis zur Höchstdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 1 in Anspruch nehmen, wenn die Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 nicht überschritten wird und die Inanspruchnahme der beendeten Pflegezeit auf der Grundlage der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie erfolgte.

(2) Abweichend von § 3 Absatz 3 Satz 4 muss sich die Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes nicht unmittelbar an die Pflegezeit anschließen, wenn die Pflegezeit auf Grund der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie in Anspruch genommen wurde und die Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 nicht überschritten wird.

(3) Abweichend von § 3 Absatz 3 Satz 6 muss sich die Pflegezeit nicht unmittelbar an die Familienpflegezeit oder an die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes anschließen, wenn die Familienpflegezeit oder

Freistellung auf Grund der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie erfolgte und die Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 nicht überschritten wird.

§ 5 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 nicht kündigen. Im Fall einer Vereinbarung über eine Freistellung nach § 3 Absatz 6a dieses Gesetzes oder nach § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes beginnt der Kündigungsschutz mit dem Beginn der Freistellung.

(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6 Befristete Verträge

(1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Freistellung nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 7 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

2.

die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3.

Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1.

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,

2.

Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,

3.

Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

(4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

§ 8 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

§ 9 (weggefallen)

Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)

FPfZG

Ausfertigungsdatum: 06.12.2011

Vollzitat:

"Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist"

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 19.12.2022 I 2510

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.1.2012 +++)

(+++ Zur Anwendung d. §§ 2 u. 2a vgl. § 9 F. 2020-05-19 +++)

Das G wurde als Artikel 1 G v. 6.12.2011 I 2564 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 4 dieses G am 1.1.2012 in Kraft getreten.

§ 1 Ziel des Gesetzes

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

§ 2 Familienpflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(2) Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer).

(3) Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

(4) Die Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach Absatz 2 möglich. Absatz 1 Satz 2 bis 4 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

Fußnote

(+++ Zur Anwendung vgl. § 9 F. 2020-05-19 +++)

§ 2a Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

(1) Wer Familienpflegezeit nach § 2 beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit nach einer Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen, muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wird; abweichend von Satz 1 muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist diese in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen; sie ist dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich anzukündigen.

(2) Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(5) Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(5a) Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Satz 1 innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten § 2 Absatz 2 bis 4 sowie § 2a Absatz 1 Satz 4 und 6 erster Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 und 5 entsprechend.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 2 Absatz 5.

Fußnote

(+++ Zur Anwendung vgl. § 9 F. 2020-05-19 +++)

§ 2b Erneute Familienpflegezeit nach Inanspruchnahme einer Freistellung auf Grundlage der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) Abweichend von § 2a Absatz 3 können Beschäftigte einmalig nach einer beendeten Familienpflegezeit zur Pflege und Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen Familienpflegezeit erneut, jedoch insgesamt nur bis zur Höchstdauer nach § 2 Absatz 1 in Anspruch nehmen, wenn die Gesamtdauer von 24 Monaten nach § 2 Absatz 2 nicht überschritten wird und die Inanspruchnahme der beendeten Familienpflegezeit auf der Grundlage der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie erfolgte.

(2) Abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 4 muss sich die Familienpflegezeit nicht unmittelbar an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes anschließen, wenn die Freistellung aufgrund der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie in Anspruch genommen wurde und die Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 von 24 Monaten nicht überschritten wird.

(3) Abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 6 muss sich die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nicht unmittelbar an die

Familienpflegezeit anschließen, wenn die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit aufgrund der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie erfolgte und die Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 von 24 Monaten ab Beginn der ersten Freistellung nicht überschritten wird.

§ 3 Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

(1) Für die Dauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 des Pflegezeitgesetzes gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Der Anspruch gilt auch für Vereinbarungen über Freistellungen von der Arbeitsleistung nach § 2a Absatz 5a dieses Gesetzes.

(2) Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung nach Absatz 1 gewährt.

(3) Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt vor der Freistellung nach Absatz 1 wird berechnet auf der Grundlage des regelmäßigen durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitsentgelts ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt während der Freistellung wird berechnet auf der Grundlage des Bruttoarbeitsentgelts, das sich aus dem Produkt aus der vereinbarten durchschnittlichen monatlichen Stundenzahl während der Freistellung und dem durchschnittlichen Entgelt je Arbeitsstunde ergibt. Durchschnittliches Entgelt je Arbeitsstunde ist das Verhältnis des regelmäßigen gesamten Bruttoarbeitsentgelts ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte erfolgt entsprechend der Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte gemäß § 106 Absatz 1 Satz 5 bis 7 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch. Bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Freistellung bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend. Für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts je Arbeitsstunde bleiben Mutterschutzfristen, Freistellungen nach § 2, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes, Freistellungen nach § 3 des Pflegezeitgesetzes sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch außer Betracht. Abweichend von Satz 6 bleiben auf Antrag für die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts je Arbeitsstunde in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum Ablauf des 30. April 2023 auch Kalendermonate mit einem aufgrund der COVID-19-Pandemie geringeren Entgelt unberücksichtigt.

(4) In den Fällen der Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer

durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist.

(5) Abweichend von Absatz 2 können Beschäftigte auch einen geringeren Darlehensbetrag in Anspruch nehmen, wobei die monatliche Darlehensrate mindestens 50 Euro betragen muss.

(6) Das Darlehen ist in der in Absatz 2 genannten Höhe, in den Fällen der Pflegezeit in der in Absatz 4 genannten Höhe, vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen und von den Beschäftigten zu beantragen; Absatz 5 ist insoweit nicht anzuwenden. Bei der Berechnung von Sozialleistungen nach Satz 1 sind die Zuflüsse aus dem Darlehen als Einkommen zu berücksichtigen.

§ 4 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für bei ihm Beschäftigte den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung nach § 3 Absatz 1 zu bescheinigen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit der die Förderung beantragenden Beschäftigten erforderlich ist. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

§ 5 Ende der Förderfähigkeit

(1) Die Förderfähigkeit endet mit dem Ende der Freistellung nach § 3 Absatz 1. Die Förderfähigkeit endet auch dann, wenn die oder der Beschäftigte während der Freistellung nach § 2 den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen oder aufgrund von Bestimmungen, die in Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen enthalten sind, unterschreitet. Die Unterschreitung der Mindestarbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit oder eines Beschäftigungsverbotens lässt die Förderfähigkeit unberührt.

(2) Die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer hat dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 erheblich sind, mitzuteilen, insbesondere die Beendigung der häuslichen Pflege der oder des nahen Angehörigen, die Beendigung der Betreuung nach § 2 Absatz 5 dieses Gesetzes oder § 3 Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes, die Beendigung der Freistellung nach § 3 Absatz 6 des Pflegezeitgesetzes, die vorzeitige Beendigung der Freistellung nach § 3 Absatz 1 sowie die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit während der Freistellung nach § 2 aus anderen als den in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründen.

§ 6 Rückzahlung des Darlehens

(1) Im Anschluss an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 ist die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer verpflichtet, das Darlehen

innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten in Höhe des im Bescheid nach § 9 festgesetzten monatlichen Betrags jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats. Für die Rückzahlung gelten alle nach § 3 an die Darlehensnehmerin oder den Darlehensnehmer geleisteten Darlehensbeträge als ein Darlehen.

(2) Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Freistellung nach § 3 Absatz 1 folgt. Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann auf Antrag der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers den Beginn der Rückzahlung auf einen späteren Zeitpunkt, spätestens jedoch auf den 25. Monat nach Beginn der Förderung festsetzen, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Anspruch nach den §§ 2 und 3 weiterhin vorliegen. Befindet sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer während des Rückzahlungszeitraums in einer Freistellung nach § 3 Absatz 1, setzt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag der oder des Beschäftigten die monatlichen Rückzahlungsraten bis zur Beendigung der Freistellung von der Arbeitsleistung aus. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich um den Zeitraum der Aussetzung.

§ 7 Härtefallregelung

(1) Zur Vermeidung einer besonderen Härte stundet das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben der Darlehensnehmerin oder dem Darlehensnehmer auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens, ohne dass hierfür Zinsen anfallen. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180 Tage ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder zu erwarten ist, dass sie oder er durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten gerät.

(2) Für den über die Gesamtdauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 Absatz 1 oder 5 des Pflegezeitgesetzes hinausgehenden Zeitraum, in dem die Pflegebedürftigkeit desselben nahen Angehörigen fortbesteht, die Pflege durch die oder den Beschäftigten in häuslicher Umgebung andauert und die Freistellung von der Arbeitsleistung fortgeführt wird, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen (Teildarlehenserlass) und die restliche Darlehensschuld für diesen Zeitraum bis zur Beendigung der häuslichen Pflege auf Antrag zu stunden, ohne dass hierfür Zinsen anfallen, sofern eine besondere Härte im Sinne von Absatz 1 Satz 3 vorliegt.

(3) Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer

1.

Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach dem Ende der Freistellung bezieht oder

2.

verstirbt.

(4) Der Abschluss von Vergleichen sowie die Stundung, Niederschlagung und der Erlass von Ansprüchen richten sich, sofern in diesem Gesetz nicht abweichende Regelungen getroffen werden, nach den §§ 58 und 59 der Bundeshaushaltsordnung.

§ 8 Antrag auf Förderung

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet auf schriftlichen Antrag über das Darlehen nach § 3 und dessen Rückzahlung nach § 6.

(2) Der Antrag wirkt vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, wenn er innerhalb von drei Monaten nach deren Vorliegen gestellt wird, andernfalls wirkt er vom Beginn des Monats der Antragstellung.

(3) Der Antrag muss enthalten:

1.

Name und Anschrift der oder des das Darlehen beantragenden Beschäftigten,

2.

Name, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person,

3.

Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit oder im Fall des § 3 Absatz 6 des Pflegezeitgesetzes das dort genannte ärztliche Zeugnis über die Erkrankung des oder der nahen Angehörigen,

4.

Dauer der Freistellung nach § 3 Absatz 1 sowie Mitteilung, ob zuvor eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 in Anspruch genommen wurde, sowie

5.

Höhe, Dauer und Angabe der Zeitabschnitte des beantragten Darlehens.

(4) Dem Antrag sind beizufügen:

1.

Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1,

2.

in den Fällen der vollständigen Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Freistellung und in den Fällen der teilweisen Freistellung die hierüber getroffene schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten.

§ 9 Darlehensbescheid und Zahlweise

(1) In dem Bescheid nach § 8 Absatz 1 sind anzugeben:

1.

Höhe des Darlehens,

2.

Höhe der monatlichen Darlehensraten sowie Dauer der Leistung der Darlehensraten,

3.

Höhe und Dauer der Rückzahlungsraten und

4.

Fälligkeit der ersten Rückzahlungsrate.

Wurde dem Antragsteller für eine vor dem Antrag liegende Freistellung nach § 3 Absatz 1 ein Darlehen gewährt, sind für die Ermittlung der Beträge nach Satz 1 Nummer 3 und 4 das zurückliegende und das aktuell gewährte Darlehen wie ein Darlehen zu behandeln. Der das erste Darlehen betreffende Bescheid nach Satz 1 wird hinsichtlich Höhe, Dauer und Fälligkeit der Rückzahlungsraten geändert.

(2) Die Höhe der Darlehensraten wird zu Beginn der Leistungsgewährung in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgelegt.

(3) Die Darlehensraten werden unbar zu Beginn jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Monatliche Förderungsbeträge, die nicht volle Euro ergeben, sind bei Restbeträgen bis zu 0,49 Euro abzurunden und von 0,50 Euro an aufzurunden.

§ 10 Antrag und Nachweis in weiteren Fällen

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet auch in den Fällen des § 7 auf schriftlichen Antrag, der Name und Anschrift der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers enthalten muss.

(2) Die Voraussetzungen des § 7 sind nachzuweisen

1.

in den Fällen des Absatzes 1 durch Glaubhaftmachung der dort genannten Voraussetzungen, insbesondere durch Darlegung der persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse oder bei Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers,

2.

in den Fällen des Absatzes 2 durch Vorlage einer Bescheinigung über die fortbestehende Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Fortdauer der Freistellung von der Arbeitsleistung sowie Glaubhaftmachung der dort genannten Voraussetzungen, insbesondere durch Darlegung der persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse,

3.

in den Fällen des Absatzes 3 durch Vorlage der entsprechenden Leistungsbescheide der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers oder durch Vorlage einer Sterbeurkunde durch die Rechtsnachfolger.

(3) Anträge auf Teildarlehenserlass nach § 7 Absatz 2 sind bis spätestens 48 Monate nach Beginn der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 Absatz 1 oder 5 des Pflegezeitgesetzes zu stellen.

§ 11 Allgemeine Verwaltungsvorschriften

Zur Durchführung des Verfahrens nach den §§ 8 und 10 kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 12 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1.

entgegen § 4 Satz 1 eine dort genannte Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,

2.

entgegen § 5 Absatz 2 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht oder

3.

entgegen § 8 Absatz 3 Nummer 4 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro und in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Diese trägt abweichend von § 105 Absatz 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Absatz 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

§ 13 Aufbringung der Mittel

Die für die Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Mittel trägt der Bund.

§ 14 Beirat

(1) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein.

(2) Der Beirat befasst sich mit Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, er begleitet die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen und berät über deren Auswirkungen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann dem Beirat Themenstellungen zur Beratung vorgeben.

(3) Der Beirat legt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle vier Jahre, erstmals zum 1. Juni 2019, einen Bericht vor und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen.

(4) Der Beirat besteht aus einundzwanzig Mitgliedern, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit berufen werden. Stellvertretung ist zulässig. Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt. Der Beirat setzt sich zusammen aus sechs Vertreterinnen oder Vertretern von fachlich betroffenen Interessenverbänden, je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Wohlfahrtsverbände und der Seniorenorganisationen sowie aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der sozialen und der privaten Pflege-Pflichtversicherung. Des Weiteren gehören dem Beirat zwei Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler mit Schwerpunkt in der Forschung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Jugend und Familie, der Konferenz der Ministerinnen und Minister,

Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales sowie der kommunalen Spitzenverbände an. Die Besetzung des Beirats muss geschlechterparitätisch erfolgen.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder des Beirats und ihrer Stellvertreterinnen oder Stellvertreter beträgt fünf Jahre und kann einmalig um fünf Jahre verlängert werden. Scheidet ein Mitglied oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter vorzeitig aus, wird für den Rest der Amtszeit eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger berufen.

(6) Die Mitglieder des Beirats sind ehrenamtlich tätig. Sie haben Anspruch auf Erstattung ihrer notwendigen Auslagen.

(7) Der Beirat arbeitet auf der Grundlage einer durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu erlassenden Geschäftsordnung.

§ 15 Übergangsvorschrift

Die Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes in der Fassung vom 6. Dezember 2011 gelten in den Fällen fort, in denen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Darlehens nach § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 12 Absatz 1 Satz 1 bis einschließlich 31. Dezember 2014 vorlagen.

§ 16 (weggefallen)

B. Weitere Informationen/Links

Bundes- und Landesministerien

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

[Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“](#)

<https://www.mags.nrw/vereinbarkeit-beruf-pflege-unternehmen>

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

[Familienpakt Bayern – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf](#)

https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/familienpakt/3.5.3_broschuere_vereinbarkeit_von_pflege_und_beru

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

[Beruf und Pflege vereinbaren – Die hessische Initiative](#)

<https://berufundpflege.hessen.de/>

Die Bundesregierung

Broschüre: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

[\(https://berufundpflege.hessen.de/\)](https://berufundpflege.hessen.de/)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-161692>

Wege zur Pflege

<https://www.wege-zur-pflege.de/start>

Erfolgsfaktor Familie – Beruf und Pflege

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/vereinbarkeitsthemen/beruf-und-pflege>

Bundesministerium für Gesundheit

Pflegeleistungen zum Nachschlagen

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Broschueren/BMG_Pflegeleistungen_zum_Nachs

Ratgeber Pflege

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Broschueren/BMG_Ratgeber_Pflege_230901.pdf

Projekte

Work and Care – Projekt in der Region Ostwestfalen – Lippe

<https://www.workandcare.org/>

ESA-Mentorship – Beruf und Pflege: Mentorship zur Vereinbarkeit von Interessen und Bedarfen von Unternehmen sowie erwerbstätig sorgenden Angehörigen Projekt im Kreis Borken (NRW)

<https://www.erwerbstaetig-sorgende-angehoerige.de/>

<https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeit-in-lebenslagen/arbeitszeit-und-pflege>

<https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeit-in-lebenslagen/arbeitszeit-und-pflege>

[RKW-Hessen \(Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.\)](#)

<https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeit-in-lebenslagen/arbeitszeit-und-pflege>

Verbraucherzentrale

[So vereinbaren Sie Pflege und Beruf](#)

<https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheit-pflege/alles-fuer-pflegende-angehoerige/so-vereinbaren-sie-pflege-und-beru>

Gesundheitsleitfaden Hallesche

[So unterstützen Sie als Arbeitgeber beim Thema Pflege](#)

https://gesundheitsbenefits.hallesche.de/leitfaeden/arbeitgeber-und-pflege/?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMI-rbH3_HlhAMVaWdBAh0g

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

[Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann Zielkonflikt zwischen Renten- und Pflegepolitik lösen](#)

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.803079.de/20-46-1.pdf

Hans Böckler Stiftung

[Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten](#)

https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_363.pdf

Leuphana Universität Lüneburg

[Pflege in der Familie](#)

<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/familienservice/pflege-in-der-familie.html>

Zentrum für Qualität in der Pflege

[Vereinbarkeit von Pflege und Beruf](#)

https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf

Sozialverband VdK Deutschland

[VdK-Pflegestudie – Abschlussbericht](#)

[Pflege zu Hause- zwischen Wunsch und Wirklichkeit](#)

https://www.vdk-naechstenpflege.de/wp-content/uploads/2023/05/SPERRFRIST_VdK-Pflegestudie_Abschlussbericht_Februar_2023_inkl_An

Unterstützungsleistungen für Betroffene

<https://www.pflegering.de/>

[BKK-Pflegefinder](#)

[\(https://pflegefinder.bkk-dachverband.de/\)](https://pflegefinder.bkk-dachverband.de/)

C. Checklisten

<https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/selbst-checken/fragebogen>

<https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/selbst-checken>

<https://www.dmrz.de/fileadmin/DMRZ-de-Checkliste-Pflegende-Angehoeerige.pdf>