



CARE AND WORK

Berufstätigkeit und private Angehörigenpflege
vereinen

eine Herausforderung auch für Arbeitgeber*innen



Kofinanziert von der
Europäischen Union



www.pflegende-beschaeftigte.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: +49 551 54707-0

Telefax: +49 551 54707-17



mail@pflegende-beschaefigte.de



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

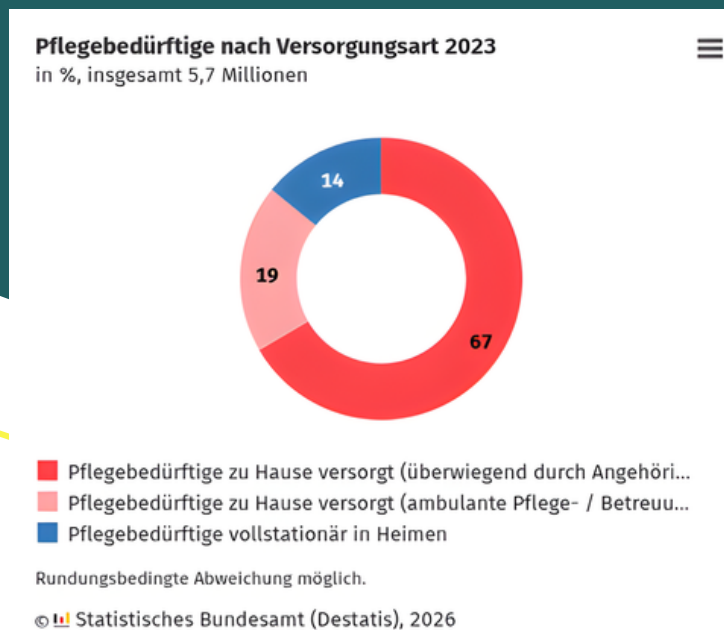


BUPNET GmbH - Bildung und
Projekt Netzwerk GmbH
Am Leinekanal 4
D-37073 Göttingen



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 gab es Ende 2023 knapp 5,7 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 Pflegenden 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.*

Die Broschüre dient der allgemeinen Information. Sie ersetzt keine individuelle rechtliche, sozialrechtliche oder pflegerische Beratung.

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. Pflegendе 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 in vielen Fällen 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 Regelungen wie das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz eröffnen Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen Ansprüche gegenüber ihren Arbeitgeber*innen. Diese Ansprüche gelten nicht uneingeschränkt, sondern sind unter anderem an die Betriebsgröße und formale Ankündigungsfristen gebunden.

Dazu gehören Regelungen bezüglich Sonderurlaub, Pflegezeit oder flexible Arbeitszeiten. Arbeitgeber*innen sollten sicherstellen, dass sie ggf. 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 „Pflegende 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



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 WOCHENARBEITSPLANS

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/e Mitarbeiter*in an weniger Tagen arbeitet, dafür aber jeweils mehr Stunden. Hierbei müssen die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes beachtet werden, um eine Überbelastung zu vermeiden.



KURZFRISTIGE AUSZEITEN

Beschäftigte haben nach § 2 Pflegezeitgesetz das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Versorgung zu organisieren. Darüber hinaus kann nach § 3 Pflegezeitgesetz unter weiteren Voraussetzungen eine teilweise oder vollständige Freistellung von bis zu sechs Monaten in Anspruch genommen werden.

Alternativ können individuelle Vereinbarungen mit dem oder der Arbeitgeber*in 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 Beschäftigten übernimmt, wenn dieser abwesend ist.



PROJEKTARBEIT

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





ARBEITSORT

Die Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes hat sich durch die Erfahrungen während der COVID-19-Pandemie 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.

Mobiles Arbeiten oder Homeoffice können im Rahmen betrieblicher Regelungen und individueller Vereinbarungen ermöglicht werden; ein gesetzlicher Anspruch hierauf besteht nicht.

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.



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 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 PFLEGELOTSSEN

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 Pflege Themen, 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.





PERSONALENTWICKLUNG

Die Personalentwicklung für privat pflegende Mitarbeiter*innen umfasst mehrere zentrale Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Beschäftigten abgestimmt sind. Diese Maßnahmen unterstützen nicht nur die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen, 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 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*innen 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*innen 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 ABWESENHEITSZEIT

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

- **Regelmäßige Informationen:** Die Mitarbeiter*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 die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die Mitarbeiter*innen ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem neuesten Stand halten können.
- **Einladungen zu Veranstaltungen:** Die Mitarbeiter*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 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.



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.





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



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)

Rechtssichere Kurzdarstellung

Zweck des Gesetzes

Das Pflegezeitgesetz eröffnet Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und Beruf und Pflege besser zu vereinbaren.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Beschäftigte können bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder sicherzustellen. Die Freistellung ist unbezahlt, sofern keine anderen Regelungen bestehen. Ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld kann gegenüber der Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen bestehen.

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

Beschäftigte können unter den Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu pflegen oder zu betreuen.

Dieser Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten.

Ankündigung und Nachweise

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit ist dem Arbeitgeber schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen anzukündigen. Die Pflegebedürftigkeit ist entsprechend nachzuweisen.

Kündigungsschutz

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit besteht unter den gesetzlichen Voraussetzungen ein besonderer Kündigungsschutz.

Den vollständigen und aktuellen Gesetzestext finden Sie unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/>

GESETZ ÜBER DIE FAMILIENPFLEGEZEIT (FAMILIENPFLEGEZEITGESETZ - FPFZG)

Rechtssichere Kurzdarstellung

Zweck des Gesetzes

Das Familienpflegezeitgesetz ergänzt das Pflegezeitgesetz und ermöglicht eine längerfristige, teilweise Freistellung bei fortbestehender Erwerbstätigkeit.

Familienpflegezeit (§ 2 FPFZG)

Beschäftigte können unter den Voraussetzungen des Familienpflegezeitgesetzes eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten in Anspruch nehmen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen. Die wöchentliche Arbeitszeit muss dabei mindestens 15 Stunden betragen.

Geltungsbereich

Der Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten (Auszubildende werden nicht mitgezählt).

Kombination mit Pflegezeit

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zusammen höchstens 24 Monate je pflegebedürftigem Angehörigen betragen.

Förderung

Zur finanziellen Absicherung kann unter den Voraussetzungen des Gesetzes ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden.

B. Weitere Informationen/Links

Bundes- und Landesministerien

- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
[Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“](#)
- Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
[Familienpakt Bayern – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf](#)
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
[Beruf und Pflege vereinbaren – Die hessische Initiative](#)
- Die Bundesregierung
[Broschüre: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf](#)
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
[Pflegerische Beschäftigte brauchen Unterstützung](#)
[Wege zur Pflege](#)
[Erfolgsfaktor Familie – Beruf und Pflege](#)
- Bundesministerium für Gesundheit
[Pflegeleistungen zum Nachschlagen](#)
[Ratgeber Pflege](#)

Projekte

- [Work and Care – Projekt in der Region Ostwestfalen – Lippe](#)
- [ESA-Mentorship – Beruf und Pflege: Mentorship zur Vereinbarkeit von Interessen und Bedarfen von Unternehmen sowie erwerbstätig sorgenden Angehörigen Projekt im Kreis Borken \(NRW\)](#)
- [Arbeitszeit klug gestalten – Arbeitszeit in Lebenslagen: Arbeitszeit und Pflege](#)
- [RKW-Hessen \(Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.\)](#)

Verbraucherzentrale

- [So vereinbaren Sie Pflege und Beruf](#)

Gesundheitsleitfaden Hallesche

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

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

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

Hans Böckler Stiftung

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

Leuphana Universität Lüneburg

- [Pflege in der Familie](#)

Zentrum für Qualität in der Pflege

- [Vereinbarkeit von Pflege und Beruf](#)

Sozialverband VdK Deutschland

- [VdK-Pflegestudie – Abschlussbericht](#)
[Pflege zu Hause- zwischen Wunsch und Wirklichkeit](#)

Unterstützungsleistungen für Betroffene

- <https://www.pflegering.de/>
- [BKK-Pflegefinder](#)

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>