



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN

PFLEGE & BERUF IN RHEINLAND-PFALZ

Tipps, Beispiele und Informationen für Arbeitgeber



DIE MENSCHEN.
DARUM GEHT ES.

IMPRESSUM

Herausgeber

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz

Kaiser-Friedrich-Straße 5a

55116 Mainz

Telefon 06131 16-0 (zentraler Telefondienst)

www.mifkjf.rlp.de



berufundfamilie gGmbH

– Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Friedrichstraße 34

60323 Frankfurt a.M.

Telefon 069 300 388-500

info@beruf-und-familie.de

www.beruf-und-familie.de

Konzept, Redaktion

Stefan Becker

Lucie Perrot

Angela Kienle

Brigitta Dewald-Koch

Karina Hochstein

Patricia C. Krieger

Recherche, Text

Prognos AG

Alexandra Wachendorfer

Druck

PRINTEC GmbH, Kaiserslautern

1. Auflage 2012

INHALT

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Thema für Unternehmen

Im Gespräch mit Irene Alt	4
Im Gespräch mit Stefan Becker	6
Fakten zum Thema „Beruf und Pflege“	8
Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	9
Arbeitszeit	10
Arbeitsorganisation	15
Arbeitsort	16
Informations- und Kommunikationspolitik	17
Führungskompetenz	21
Personalentwicklung	24
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	25
Service für Pflegende	26
Relevante Gesetze und Regelungen	30
Pflegezeitgesetz	30
Anspruch auf Pflegeberatung	31
Schulung von pflegenden Angehörigen	31
Familienpflegezeit – Aufstockung des Arbeitsentgeltes	32
audit berufundfamilie	34
Adressen rund um das Thema „Beruf und Pflege“	36
Schnelltest und Stufenplan	38
Publikationen und Links	42
Publikationen	42
Internet-Links	42



Im Gespräch mit Irene Alt, Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen

Häusliche Pflegeaufgaben werden in Zukunft stärker als bisher Berücksichtigung finden müssen, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Frau Ministerin Alt, was kann diese Broschüre dazu beitragen?

Die rheinland-pfälzische Landesregierung ist sich der Herausforderungen, die im demografischen Wandel liegen, bewusst. Die Bereitschaft zur häuslichen Pflege ist in Rheinland-Pfalz besonders hoch; rund 70 Prozent aller Menschen, die einen Pflegefall in der Familie haben, pflegen ihre Angehörigen zu Hause, davon fast 50 Prozent ohne fremde Hilfe. Aus dem Pflegereport 2011 der Barmer GEK geht hervor, dass 5 Prozent der 80-Jährigen und 20 Prozent der 90-Jährigen innerhalb eines Jahres pflegebedürftig werden. Das heißt, dass die häusliche Pflege an Bedeutung gewinnen wird und wir frühzeitig darauf reagieren müssen. Die Broschüre soll dazu beitragen, dass es pflegenden Beschäftigten künftig leichter fällt, die Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen zu vereinbaren.

Mit der Broschüre will ich rheinland-pfälzische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie alle Personalverantwortlichen für die spezifische Situation von pflegenden Beschäftigten sensibilisieren. Die Broschüre zeigt Wege und Maßnahmen auf, wie man die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ohne großen Aufwand in die Personalpolitik einbinden kann. Außerdem vermittelt sie Informationen über bereits im Land vorhandene Unterstützungsangebote und Anlaufstellen.

Was ist der Inhalt der vorliegenden Broschüre?

Der Leitfaden ist in acht Handlungsfelder gegliedert. Für jedes Handlungsfeld werden zunächst Ansatzpunkte einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dargestellt. Danach stellt die Broschüre konkrete Maßnahmen vor, die pflegende Personen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben unterstützen können. Rechtliche Hinweise und Tipps ergänzen die Texte.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE – EIN THEMA FÜR UNTERNEHMEN

Praxisbeispiele von rheinland-pfälzischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern runden das Thema ab. Es gibt selbstverständlich noch viel mehr Unternehmen, die gute Beispiele anbieten, wir können aber nur eine kleine Auswahl vorstellen. Am Ende der Broschüre finden Sie auf Rheinland-Pfalz bezogene Adressen und Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.

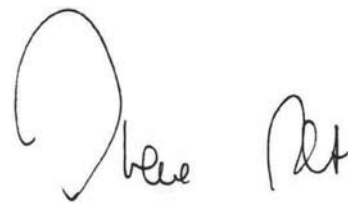
Was erwarten Sie in Zukunft von Unternehmen hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben?

Meine Erwartung ist, dass rheinland-pfälzische Unternehmen die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik schätzen lernen und eine entsprechende Kultur in jedem Unternehmen Eingang findet. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf muss Chefsache sein. Unmittelbare Vorgesetzte sind Mittler zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und Anforderungen sowie familiären Aufgaben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Umgangsstil von Führungskräften mit familiären Verpflichtungen und Belastungen ihrer Beschäftigten ist entscheidend dafür, ob in dem Unternehmen die Vereinbarkeit gelingt.

Ich hoffe sehr, dass die Broschüre Personalverantwortlichen vermittelt, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zur Zufriedenheit für alle Beteiligten umsetzbar ist.

In diesem Sinne wünsche ich, dass diese Broschüre zur Lösung von offenen Fragen beiträgt.



Irene Alt

Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz



Im Gespräch mit Stefan Becker, Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH

Herr Becker, warum war es Ihnen ein Anliegen, gemeinsam mit dem Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz diese Broschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ herauszugeben?

Das Bewusstsein für diese Problematik ist bei der Mehrzahl der Unternehmen noch nicht angekommen. Das Thema „Pflege“ ist nach wie vor mit vielen Tabus behaftet. Die Zahlen zeigen jedoch ein anderes Bild: Bereits heute leben in Deutschland mehr Pflegebedürftige als Kinder unter drei Jahren! Wir sind in Europa „Vorreiter“, denn Deutschland altert im besonderen Maße. Dies eröffnet uns die Chance, neue Wege auszuprobieren. Dazu wollen wir Arbeitgeber mit dieser Broschüre ermutigen.

Wie unterscheiden sich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Von vielen Maßnahmen, wie zum Beispiel den Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung, profitieren pflegende Beschäftigte gleichermaßen wie Beschäftigte mit Kindern. Das heißt aber noch lange nicht, dass Pflegende sich trauen, diese Angebote für sich in Anspruch zu nehmen. In vielen Betrieben wird es somit wichtig sein, Maßnahmen einzuführen, die zu einer Enttabuisierung des Themas führen. Dazu gehören neben gezielter Information Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte.

In welcher Weise können Betriebe dazu beitragen, dass Beschäftigte Pflege und Beruf besser vereinbaren können?

Dort wo die betrieblichen Erfordernisse es ermöglichen, ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit besonders hilfreich: Eine möglichst frei einteilbare Arbeitszeit, die auch kurzfristig disponibel ist, ermöglicht pflegenden Beschäftigten eine bessere Organisation ihres Alltags.

Arbeitgeber können mit wenig Aufwand Informationen über regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Pflegeeinrichtungen bereitstellen. Insbesondere Beschäftigten, die unvorhergesehen mit der Bewältigung der Pflege konfrontiert sind, bietet das eine wichtige Entlastung.

Welche Vorteile haben Arbeitgeber, die entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einführen bzw. ausbauen?

Ohne tragfähige Arrangements zur Förderung der Angehörigenpflege müssen Unternehmen die Folgen einer Überlastung in Form von Arbeitsausfällen, vermehrten Krankheitstagen und geringerer Produktivität tragen und laufen Gefahr, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz zu verlieren. Je schneller Beschäftigte tragfähige Pflegearrangements finden, desto eher und unbelasteter können sie sich neben der Pflege auf ihre Berufstätigkeit konzentrieren. Es liegt daher durchaus im Eigeninteresse des Betriebs, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv zu unterstützen.



Stefan Becker

Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH

FAKTEN ZUM THEMA „BERUF UND PFLEGE“

- Neben der Notwendigkeit einer guten Kinderbetreuung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zunehmend den Alltag von Beschäftigten bestimmen: Bereits heute gibt es mehr Pflegebedürftige als Kinder unter drei Jahren.
- Die Zahl der Pflegebedürftigen wird massiv zunehmen – bis 2030 wird die Zahl der pflegebedürftigen Personen von heute 2,3 auf voraussichtlich 3,4 Millionen ansteigen.
- Durchschnittlich jeder siebte Beschäftigte trägt Verantwortung für die Betreuung und Pflege von Angehörigen. Tendenz: steigend.
- Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in deutschen Unternehmen liegt heute bei 43 Jahren und wird weiter ansteigen. Das bedeutet, dass immer mehr Berufstätige in der Altersgruppe sind, in der die Wahrscheinlichkeit einer Pflegeaufgabe am höchsten ist.
- Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen bleiben gegenwärtig meist berufstätig: Nur ein Viertel der Berufstätigen gibt in der Pflegephase den Job ganz auf, ein weiteres Viertel schränkt die Berufstätigkeit (vorübergehend) ein und fast die Hälfte der Pflegenden bleibt auch während der Pflegephase im gleichen Umfang wie bisher berufstätig.
- Viele Betroffene haben es mit einer Dreifachbelastung zu tun. Mehr als die Hälfte der pflegenden Berufstätigen haben gleichzeitig eigene Kinder im Haushalt zu versorgen.
- Pflege über weite Entfernungen erschwert nicht selten unkomplizierte Unterstützungsleistungen zwischen Pflegenden und ihren Angehörigen.
- Pflegeaufgaben gemeinsam bewältigen: Berufstätige Pflegenden profitieren davon, wenn sie sich die Pflege mit institutionellen Pflegediensten teilen und somit zur eigenen Entlastung beitragen.

Über die Hälfte der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie der Personalverantwortlichen sind davon überzeugt, dass das Thema „Pflege“ in den nächsten Jahren im Unternehmen an Bedeutung gewinnen wird.

70 Prozent der Fachkräfte unter 49 Jahren geben an, dass ihnen bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers familienfreundliche Arbeitsbedingungen mindestens genauso wichtig sind wie das Gehalt.

ANSATZPUNKTE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die in diesem Leitfaden vorgestellt werden, sind nach den acht folgenden Handlungsfeldern gegliedert:

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Führungskompetenz
- Personalentwicklung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- Service für Pflegende

Die Auswahl der Maßnahmen und Praxisbeispiele erfolgte im Wesentlichen auf Grundlage der Erfahrungen, die Unternehmen und Institutionen in Rheinland-Pfalz im Rahmen der Zertifizierung zum audit berufundfamilie gemacht haben, aber auch aufgrund von Einschätzungen von Expertinnen und Experten, denen das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowohl aus der Betroffenen- als auch aus der Unternehmensperspektive vertraut ist.

Welche Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, ist in den meisten Fällen von der jeweiligen Situation der pflegenden Beschäftigten, von der Position und der Tätigkeit im Unternehmen, der familiären und pflegerischen Ausgangslage und den Möglichkeiten des Unternehmens abhängig.

Daher wird jeder Maßnahmendarstellung eine praxisnahe Situations- bzw. Problemschilderung vorangestellt, die den jeweiligen Handlungsbedarf illustrieren soll. Mit dem Hinweis §§ wird bei einigen Maßnahmen auf rechtliche Aspekte, wie zum Beispiel das Pflegezeitgesetz oder das Familienpflegezeitgesetz, hingewiesen. Als TIPP sind ergänzende Hinweise für die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen aufgeführt. In einigen Handlungsfeldern sind PRAXISBEISPIELE von Arbeitgebern in Rheinland-Pfalz aufgeführt, die die jeweiligen Maßnahmen praxisnah hinterlegen.

Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeit

SITUATION

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

MASSNAHME

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

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

Arbeitszeitkonten mit monatlichen oder jährlichen Abrechnungszeiträumen ermöglichen pflegenden Beschäftigten, sich an Einzeltagen oder in Phasen mit höherem Betreuungsbedarf – zum Beispiel bedingt durch eine Erkrankung – intensiver um den Pflegebedürftigen zu kümmern. Die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten werden auf einem Zeitkonto erfasst und Plus- oder Minusstunden als Arbeitszeitguthaben bzw.

Arbeitszeitschulden ausgewiesen. Hilfreich bei der Regulierung ist ein Regelungsrahmen hinsichtlich Ober- und Untergrenzen und Ausgleichszeiträumen von Plus- und Minusstunden. Die Möglichkeit zur Überziehung des Zeitkontos erlaubt auch Freistellungszeiten zur Pflege, die dann sukzessive im Betrieb nachgearbeitet werden.

§§

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

TIPP

Flexible Arbeitszeiten setzen oft eine Prüfung und Anpassung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe voraus. Dazu kann zum Beispiel gehören, dass Sitzungstermine und die Dauer von Sitzungen angepasst werden.

PRAXISBEISPIEL

Modehaus Marx:

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit – auch im Handel möglich

Seinen 68 Beschäftigten, die überwiegend weiblich sind, bietet das Modehaus Marx in Trier verschiedene Arbeitszeitmodelle von der Eintagewoche bis zur 40-Stunden-Woche an. Bevor eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Arbeit wegen Pflegeverpflichtungen aufgeben muss, findet die Geschäftsleitung immer eine Sonderlösung, die auch mal mehrere Jahre dauern kann. So können Betroffene beispielsweise die Arbeitszeit vorübergehend reduzieren und anschließend wieder erhöhen. Auf diese Weise werden die Arbeitszeiten der jeweiligen Lebenssituation der Beschäftigten entsprechend gestaltet. Der Vorteil einer solchen lebensphasenorientierten Arbeitszeit: Gut ausgebildete und zuverlässige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen erhalten und die Unterstützung wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus.

Teilzeit

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

MASSNAHME

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

§§

Auch in der Pflegezeit sieht der Gesetzgeber die Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit vor. Die Beschäftigten müssen mindestens zehn Tage vor Eintritt in die Pflegezeit eine mögliche Reduzierung der Stundenzahl mit dem Arbeitgeber absprechen. Unter Umständen können die Möglichkeiten, die das Familienpflegezeitgesetz vorsieht, geeignete Lösungen vorsehen (Details zum Familienpflegezeitgesetz finden Sie auf den Seiten 32/33).

TIPP

Unternehmen stehen mitunter vor dem Problem, dass Teilzeitbeschäftigte am liebsten vormittags arbeiten, für den Nachmittag dagegen kaum komplementäre Teilzeitkräfte zur Verfügung stehen. Bei Pflegenden in Teilzeit, die weniger von starren Öffnungszeiten abhängen, bietet es sich an, gezielt nach der Möglichkeit für nachmittägliche Arbeitszeiten zu fragen und gegebenenfalls die Beschäftigten bei der Suche nach bzw. der Organisation einer Nachmittagsversorgung für den pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

PRAXISBEISPIEL

Rheinland-pfälzische GLOBUS-Betriebe:
Flexibilität, Teilzeit und Familienpflegezeit

Die GLOBUS-SB-Warenhäuser in Rheinland-Pfalz bieten flexible Arbeitszeiten und Teilzeit jeder Ausprägung für Beschäftigte mit Familienverpflichtungen. Gemeinsam wird nach individuellen Regelungen gesucht, da jede Pflegesituation anders ist und unterschiedlich lange dauert. Gesetzliche Pflegezeiten nehmen die Beschäftigten bisher selten in Anspruch, da sie auf ihr Einkommen nicht verzichten können. Mit dem Familienpflegezeitgesetz hat sich eine zusätzliche Möglichkeit ergeben. Nun können die Beschäftigten die Arbeitszeit reduzieren und erhalten einen Lohnausgleich, der später durch Aufstockung der Arbeitszeit wieder ausgeglichen werden muss.

Komprimierte Arbeitszeit

SITUATION

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

MASSNAHME

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

TIPP

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

Kurzfristig gewährte Freistellung/ Sonderurlaub

SITUATION

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

MASSNAHME

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

§§

Das Pflegezeitgesetz ermöglicht Beschäftigten eine kurzfristige Arbeitsunterbrechung bis zu zehn Tagen sowohl bei Eintritt als auch bei Verschlechterung einer Pflegesituation (weitere Details finden Sie auf der Seite 30).

TIPP

Eine längerfristige Freistellung sollte als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden. Stattdessen sollte nach Modellen gesucht werden, die einen Verbleib des Mitarbeiters im Unternehmen ermöglichen, wie es zum Beispiel das Familienpflegezeitgesetz vorsieht (siehe dazu die Seiten 32/33). Aus Sicht der Pflegenden ist eine Erwerbstätigkeit eher als Ausgleich und emotionale Entlastung von der Pflegetätigkeit und keineswegs nur als zusätzliche Belastung zu sehen. Aus Unternehmenssicht werden durch alternative Modelle freistellungsbedingte Dequalifikationseffekte vermieden.

PRAXISBEISPIEL

Leisenheimer – Die Malerwerkstätten:

kurzfristige und unbürokratische Freistellungen

Der Handwerksbetrieb Leisenheimer mit seinen 15 Beschäftigten trifft für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen, schnell und individuell Regelungen für kurzfristige Freistellungen oder längere Arbeitszeitverkürzungen – im Notfall sogar von einem Tag auf den anderen. Ebenso findet der Betrieb jederzeit eine Lösung für unerwartete Arztbesuche oder Notfälle. Mit dem Arbeitszeitkonto gleichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fehlzeiten durch Überstunden wieder aus. Die kurzfristig entstandene Lücke und anfallende Mehrarbeit werden durch eine neue Einteilung der Teams auf den Baustellen aufgefangen.

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück:

Flexibilität bei Freistellung und Wiedereinstieg

Die Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück hat mehrere Beschäftigte kurzfristig für die Pflege und Sterbegleitung von schwer erkrankten Angehörigen für Zeiträume bis zu einem Jahr freigestellt. Bei einem Mitarbeiter starb der Pflegebedürftige nur wenige Tage nach Beginn der Freistellung.

Oft möchten die Hinterbliebenen dann schnell wieder in den Beruf zurück – so auch in diesem Fall; die Kreisverwaltung reagierte flexibel auf die veränderten Umstände und nahm die Freistellung kurzfristig zurück.

Mithilfe der verständnisvollen Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie durch organisatorische Maßnahmen konnte die kurzfristig entstandene Arbeitslücke geschlossen werden.

Aareon AG:

Innovatives Freistellungskonzept mit Lohnausgleich

In die Aareon-Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit wurde eine „bezahlte Freistellung in Sonderfällen“ aufgenommen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich für familiäre Belange bis zu sechs Wochen freistellen lassen und selbst entscheiden, ob ihre Vergütung weitergezahlt oder ausgesetzt wird. Bei einer Gehaltsfortzahlung kann die fehlende Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten nach Ende der Freistellung nachgeholt werden. Mit diesem Modell haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ihre familiären Belange in Sonderfällen ohne Zeitdruck zu organisieren – wie beispielsweise beim plötzlichen Eintreten eines Pflegefalls.

Rücksichtnahme bei Urlaubsplanung

SITUATION

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

MASSNAHME

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

TIPP

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



Arbeitsorganisation

Teamarbeit

SITUATION

Eine möglichst frei einteilbare, auch kurzfristig disponible Arbeitszeit trägt wesentlich dazu bei, Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Den Beschäftigten ein hohes Maß an eigenständiger Arbeits- und Zeitplanung zu ermöglichen, ohne dass die Arbeitsabläufe oder die Servicequalität im Unternehmen beeinträchtigt werden, stellt für Unternehmen allerdings eine hohe Herausforderung dar.

MASSNAHME

In teilautonomen Teams werden Arbeitsaufgaben arbeitsteilig innerhalb der Gruppe erbracht. Hier werden selbstverantwortlich Planung, Festlegung, Durchführung und Kontrolle der Arbeitsaufgaben abgestimmt. Die Arbeit ist so organisiert, dass die Mitarbeiterteams ihre Anwesenheitszeiten untereinander absprechen und sich gegebenenfalls gegenseitig vertreten können. Dabei können in Abstimmung von Arbeitsbedarf, Servicezeiten und persönlichen Wünschen für die Beschäftigten individuell zugeschnittene Einsatzpläne erstellt werden.

TIPP

Für eine funktionierende Teamarbeit ist es notwendig, gegenseitig laufend über den Arbeitsstand informiert zu sein, um in Abwesenheit von Kolleginnen und Kollegen Arbeiten weiterführen oder Kundenanfragen kompetent beantworten zu können. Hierfür sind klare und verbindliche Regeln zur Kommunikation, zur Dokumentation und zur Arbeitsübergabe notwendig. Auf dieser Grundlage wird es auch möglich, Beschäftigte kurzfristig freizustellen, ohne dass die laufende Arbeit entscheidend beeinträchtigt wird. Um die Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Team nicht zu gefährden, ist darauf zu achten, dass alle Teammitglieder die Vorteile der flexibleren Arbeitsgestaltung nutzen können und die Arbeit gerecht verteilt wird.

Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen

SITUATION

Die Pflege des Angehörigen schränkt die Flexibilität der Beschäftigten in Hinblick auf die anfallende Arbeit im Unternehmen ein. Insbesondere das Ableisten von Überstunden oder Geschäftsreisen sind nicht uneingeschränkt und ohne Absprachen möglich.

MASSNAHME

Von pflegenden Angehörigen sollten nur nach vorheriger Anfrage Mehrarbeitsstunden oder längere Dienstreisen erwartet werden. Da dies bei Kolleginnen und Kollegen stärkere Flexibilität und höheren Einsatz erfordert, ist eine Sensibilisierung für das Thema „Pflege“ auf breiter Basis notwendig, um Missstimmungen vorzubeugen.

Pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung

SITUATION

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

MASSNAHME

Die Einrichtung von zentral aufgestellten Computerterminals und Telefonzugängen für alle Beschäftigten trägt dem erhöhten privaten Organisationsbedarf der Pflegenden Rechnung. Bei Bürotätigkeiten ist diese Ausstattung ohnehin Standard, wobei auch hier den pflegenden Beschäftigten der private Gebrauch ausdrücklich zugestanden werden und entsprechende einvernehmliche Regelungen gefunden werden sollten.

Arbeitsort

Alternierende Heim- und Telearbeit

SITUATION

Ein Mitarbeiter mit einem pflege- bzw. betreuungsbedürftigen Angehörigen möchte gerne an zwei Tagen in der Woche zu Hause arbeiten, um schnell ansprechbar zu sein und die Arbeit gelegentlich, zum Beispiel für Arzt- und Behördengänge, unterbrechen zu können. An den übrigen Tagen findet eine Betreuung durch Arrangements mit Unterstützungsdienstleistern statt.

MASSNAHME

Alternierende Heim- bzw. Telearbeit heißt, dass Beschäftigte ihre Arbeit tageweise zu Hause erledigen, sie jedoch weiterhin an einigen Tagen am Arbeitsplatz im Unternehmen sind. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass die Tätigkeit der Beschäftigten telearbeitsfähig ist, das heißt nicht oder nicht ständig an einen bestimmten Ort gebunden ist. Durch die Einführung der alternierenden Heim- bzw. Telearbeit ermöglicht der Arbeitgeber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine eigenverantwortliche Einteilung von Arbeitsort und Arbeitszeit und stellt gleichzeitig die Präsenz und die Abstimmung der Arbeitsabläufe im Unternehmen sicher. Von einer ausschließlichen Heim- oder Telearbeit raten Experten grundsätzlich ab, da durch die fehlende Präsenz im Unternehmen in der Regel Abstimmungsschwierigkeiten auftreten.

TIPP

Von der Intensität der Pflegeaufgaben hängt es ab, ob Heim- bzw. Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beitragen kann und die Beschäftigten zu Hause ungestört arbeiten können. Dies sollte von Unternehmensseite sorgfältig bedacht werden, denn in vielen Fällen braucht der oder die Pflegebedürftige mehr Aufmerksamkeit als zunächst erwartet.

PRAXISBEISPIEL

Aareon AG:

Mehr Flexibilität durch Telearbeit

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

Informations- und Kommunikationspolitik

Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

SITUATION

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

MASSNAHME

Eine kontinuierliche Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ und der eingeführten betrieblichen Maßnahmen führt dazu, dass die Beschäftigten sich bei Eintritt einer Pflegebedürftigkeit im Angehörigenkreis zumindest vage daran erinnern, dass das Unternehmen in diesem Bereich etwas anbietet. Dies ist eine erste Grundlage, um im Bedarfsfall weitere Informationen selbstständig einzuholen. Die offensive Kommunikation trägt zudem dazu bei, die Angehörigenpflege zu enttabuisieren und die Beschäftigten zur Inanspruchnahme der Angebote zu ermutigen.

Arbeitgeber verfügen in der Regel über eine Reihe von Kommunikationskanälen, über die auf das Thema und die entsprechenden betrieblichen Regelungen aufmerksam gemacht werden kann. Geeignet sind zum Beispiel Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift und im Intranet oder Aushänge am Schwarzen Brett.

Besondere Aufmerksamkeit kann erreicht werden, wenn Informationen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ als Tagesordnungspunkt bei Mitarbeiterinformationen oder als Anlage zu schriftlichen Quartalsinformationen der Geschäftsführung platziert werden können. Eine weitere Möglichkeit ist, im Rahmen von betrieblichen Gesundheitstagen an Infoständen oder durch Vorträge auf das Thema „Angehörigenpflege“ aufmerksam zu machen. Bei der Kommunikation bietet sich auch eine Einbettung des Themas in einen größeren Zusammenhang wie familienbewusste Personalpolitik oder Diversity-Management an.

PRAXISBEISPIEL

GLOBUS-Märkte in Rheinland-Pfalz:

Ratgeber und Informationen rund um das Thema „Pflege“

An jedem Standort werden die GLOBUS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter monatlich über ein aktuelles Thema zur Pflege informiert, das am Schwarzen Brett aushängt: Einführung der Familienpflegezeit, Angebote der Pflegestützpunkte oder ein neues Internetportal für Demenzerkrankte und ihre pflegenden Angehörigen. Die Mitarbeiterzeitschrift „GLOBUS Team Info“ porträtiert regelmäßig Betroffene und zeigt, wie sie die Versorgung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen mit ihrem Arbeitsleben vereinbaren können. Ein eigens herausgegebener Ratgeber beantwortet Fragen zum Pflegegeld, zur Pflegestufe, Heimunterbringung oder zu Senioren-WGs. Im Intranet finden die Beschäftigten Tipps und Beratungsadressen rund um das Thema „Pflege“. Familienratgeber, Formulare für Vollmachten und Patientenverfügungen können dort ebenfalls heruntergeladen werden.

Sensibilisierung der Belegschaft

SITUATION

Das Thema „Pflege“ stößt nicht selten auf Desinteresse oder Ablehnung, wenn man dem Thema persönlich nicht nahesteht. Es kann passieren, dass pflegende Beschäftigte von ihren Kolleginnen und Kollegen nur wenig Anteilnahme oder Verständnis für ihre besondere Belastung erfahren. Als Folge werden vom Unternehmen angebotene Maßnahmen nur selten in Anspruch genommen – und wenn, dann nur mit schlechtem Gewissen und dem Gefühl, sich rechtfertigen zu müssen.

MASSNAHME

Eine Unternehmenskultur, in der die Pflege von Angehörigen ernst genommen wird und diese Aufgabe Anerkennung findet, kann systematisch gefördert werden. Hierzu trägt die kontinuierliche Kommunikation des Themas bei. Ein besonders deutliches Signal ist es, wenn sich Mitglieder der Unternehmensleitung des Themas persönlich annehmen, bei Veranstaltungen oder Mitarbeiterinformationen entsprechend darauf eingehen oder Maßnahmen selbst in Anspruch nehmen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollten zudem nicht als Sozialleistungen, sondern als moderne Personalstrategie mit Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg kommuniziert werden.

TIPP

Der Erfolg der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege hängt wesentlich von einer Unternehmenskultur ab, die Rücksicht auf Probleme der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nimmt. Gerade bei Maßnahmen, die direkte Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und damit auf Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen haben, ist es wichtig, dass Pflegepersonen Anerkennung entgegengebracht wird. Hinzu kommt, dass – anders als die Betreuung und Erziehung von Kindern – Pflege, an deren Ende der Tod des Pflegebedürftigen steht, zumindest in der Tendenz eher tabuisiert wird.

Nur in einer offenen Unternehmenskultur werden Pflegende überhaupt bereit sein, auf ihre persönliche Situation aufmerksam zu machen, Bedarfe zu äußern und Maßnahmen in Anspruch zu nehmen.

PRAXISBEISPIEL

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück:

Sensibilisierung durch die Verwaltungsleitung

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

Rasselstein GmbH:

Förderkreis berät über Angebote

Alle drei Monate tagt bei Rasselstein der unternehmensinterne Förderkreis „Familie und Beruf“, der aktuelle Informationen austauscht und über weitere Maßnahmen zur Pflegeunterstützung berät. Er besteht aus Teamleitern aller Ressorts: Technik, Informatik, Vertrieb, Verwaltung, Gesundheitsmanagement, Betriebsrat und Unternehmenskommunikation. Ein Arbeitskreis zur neuen Familienpflegezeit tagte im Februar 2012 zum ersten Mal, um die Umsetzung des neuen Gesetzes in die Wege zu leiten und solche neuen Angebote intern zu kommunizieren.

Bereitstellung von Informationsmaterial

SITUATION

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

MASSNAHME

Arbeitgeber können Informationsmaterial zu den organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Aspekten der Pflege und zu Unterstützungsmöglichkeiten zusammenstellen und den Beschäftigten bei Bedarf als Flyer, Broschüren oder im Intranet zugänglich machen. Gut und gezielt informierte Beschäftigte können unter anderem schneller die notwendigen Arrangements treffen, als wenn sie erst selbst die Informationen recherchieren müssen.

PRAXISBEISPIEL

Oberfinanzdirektion Koblenz:
„Info-Schachtel Pflege“

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



Ansprechpartner „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“

SITUATION

Pflegesituationen treten nicht nur unvorhergesehen ein, sie ändern sich oftmals auch plötzlich, zum Beispiel durch eine Verschlechterung der Gesundheit des Pflegebedürftigen. Pflegenden müssen sich zusätzlich zu der psychischen und emotionalen Belastung in kurzer Zeit mit einer Fülle von Informationen auseinandersetzen und tragfähige Lösungen für die neue Situation finden. Dazu brauchen sie jede erdenkliche Unterstützung.

MASSNAHME

Eine unternehmensinterne Ansprechperson, bei der die Informationen über betriebliche Angebote und externe Ansprechstellen gebündelt vorliegen und die mit den Problemen von pflegenden Angehörigen vertraut ist, kann die betroffenen Beschäftigten kompetent und effektiv unterstützen. Im persönlichen, auf den konkreten Fall abgestimmten Gespräch können Informationen und Hinweise zielgerichteter gegeben werden, als dies über Infomaterial oder Intranetangebote möglich ist. Die Ansprechperson sollte vor allem eine Lotsenfunktion einnehmen, das heißt den Ratsuchenden an die zuständigen Personen und Stellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens vermitteln. Als Ansprechpartner kommen die Personalabteilung, der Betriebsrat, aber auch engagierte Beschäftigte in Frage.

TIPP

Die Namen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen sollten bei sämtlichen Informationsmedien und -veranstaltungen zum Thema „Pflege“ aufgeführt werden. Nur so ist sichergestellt, dass die Beschäftigten im Notfall wissen, an wen sie sich wenden können.

Es liegt durchaus im Eigeninteresse des Unternehmens, dass die Betroffenen schnell zu einer tragfähigen Lösung finden – ein Ansprechpartner in Lotsenfunktion kann dabei entscheidende Hilfe leisten.

PRAXISBEISPIEL

GLOBUS-Märkte in Rheinland-Pfalz:

In jedem Markt eine eigene Ansprechperson zum Thema

Die vielfältigen Aktivitäten zum Thema „Pflege“ bei GLOBUS werden an jedem Standort flankiert von mindestens einer spezifischen Ansprechpartnerin oder einem Ansprechpartner zum Thema „Pflege“ (jeweils aus der Personalleitung und in der Regel seitens der Personalvertretung). Beschäftigte werden zielgerichtet mit zusätzlichen Informationen versorgt oder auf den nächstgelegenen Pflegestützpunkt hingewiesen.

Führungskompetenz

Vorträge/Trainings für Führungskräfte

SITUATION

Führungskräfte im Unternehmen, die nicht selbst Pflegeaufgaben zu erledigen haben, verfügen oft über unzutreffende oder unzureichende Vorstellungen von der Situation pflegender Beschäftigter. Umso schwerer kann es sein, im Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter realistische und für beide Seiten tragfähige Arbeitsmodelle zu finden. Ebenso betrifft dies die Offenheit und das Verständnis für die Doppelbelastung und das Reden darüber.

MASSNAHME

Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ für Führungskräfte erfüllen einen doppelten Zweck: Zum einen sensibilisieren sie für die Herausforderung Pflege, zum anderen werden praktische Kompetenzen für die Führung durch Pflege und Beruf doppelt belasteter Beschäftigter vermittelt. Führungskräfte bekommen einen Eindruck von typischen Anforderungen im Alltag der Pflegenden und können so deren Anliegen und deren Situation besser beurteilen. Anhand von Beispielen aus dem Alltag bzw. typischen Fällen können innerhalb der Trainings Probleme verdeutlicht und passende Lösungsmodelle für den Arbeitsalltag entwickelt werden.

PRAXISBEISPIEL

Aareon AG:

Führungskräfte sensibilisieren und einbinden

Das Projektteam „Beruf und Familie bei Aareon“ hat sich zum Ziel gesetzt, die Führungsebene mehr für das Thema „Pflege“ zu sensibilisieren. Deshalb wurde 2010 beim jährlichen Treffen der Führungskräfte das Thema erstmalig platziert. Eine Fachreferentin informierte über die zunehmende gesellschaftliche Bedeutung der Pflege von Familienangehörigen und die damit verbundenen Herausforderungen für Unternehmen. Damit gab die Unternehmensleitung ihren Führungskräften einen ersten Anstoß, sich des Themas anzunehmen. Im Anschluss an das Treffen wurde ein Interview mit dem Aareon-Vorstandsvorsitzenden im Intranet veröffentlicht, in dem er unterstrich, dass die Unternehmensleitung das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ unterstützt. Im Führungskräftemeeting 2011 wurde das Thema erneut aufgegriffen und ein Kurzfilm über Pflege gezeigt.

Vereinbarkeit für Führungskräfte

SITUATION

Der berufliche Alltag von vielen Führungskräften ist überwiegend von langen Präsenzzeiten, einer hohen Mobilität und einer Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit geprägt. Führungskräfte befürchten deshalb nicht selten negative Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn, wenn sie selbst Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch nehmen würden. Häufig sprechen die Betroffenen nicht gerne darüber und belasten sich dadurch zusätzlich. Das Unternehmen hat dann wenig Möglichkeit, rechtzeitig Unterstützung zu bieten; unnötige Ausfälle werden riskiert.

MASSNAHME

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die für Führungskräfte geeignet sind, müssen besonderen Kriterien standhalten: Sie dürfen einer hohen Flexibilität und einem hohen Einsatz der Führungskräfte nicht im Wege stehen. Das breite Spektrum der Lösungsangebote reicht von Maßnahmen rund um die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes bis hin zu kulturfördernden Maßnahmen, die die Wertediskussion im Betrieb fördern und deutlich machen, dass familienbewusste Angebote ebenso für Führungskräfte gelten.

Pflegende Führungskräfte sind ein gutes Beispiel für Beschäftigte und können dazu beitragen, dass das Tabuthema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Unternehmen sichtbar wird. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt von Vereinbarkeitslösungen für Führungskräfte.

PRAXISBEISPIEL

Modehaus Marx:

Pflege mit Führungsaufgaben vereinbaren

In dem Trierer Kaufhaus werden auch Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gezielt unterstützt. Sie können Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen und ihre Position gleichzeitig erhalten. Eine Einkäuferin konnte beispielsweise ihre Arbeitszeit wegen familiärer Notwendigkeiten mittelfristig deutlich reduzieren und dennoch ihre Führungsfunktion weiter ausfüllen. Der Betriebsablauf wurde umorganisiert und das Verkaufspersonal hat einige ihrer Aufgaben in der Zwischenzeit übernommen. Zu gegebener Zeit kann sie nach und nach die Wochenstundenzahl wieder ausweiten.



Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche

SITUATION

Häufig ist im alltäglichen Betriebsablauf wenig Zeit, um die persönliche bzw. familiäre Situation gegenüber Vorgesetzten zur Sprache zu bringen und entsprechende Veränderungen, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, einzuleiten.

MASSNAHME

Individuelle Situationen wie die Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen werden am besten im Rahmen eines Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern in vertraulicher Atmosphäre erörtert. Je selbstverständlicher die Gespräche sind, desto leichter wird es sein, auf besondere Situationen entsprechend zu reagieren.

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

TIPP

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

PRAXISBEISPIEL

Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück:

Balance von Beruf und Privatleben als Bestandteil der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche

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

Personalentwicklung

Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen

SITUATION

Die eingeschränkte zeitliche Flexibilität Pflegenden verringert oft die Möglichkeiten, Bereitschaft und Motivation, an betrieblichen Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Dies ist insbesondere wahrscheinlich, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten bzw. an einem anderen Ort stattfinden.

MASSNAHME

Termin, Ort und Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen sollten im Vorfeld mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgestimmt werden, wobei auf Beschäftigte mit Verantwortung für Pflege oder Familie Rücksicht genommen werden sollte.

TIPP

Bei Beschäftigten, die Angehörige pflegen, sollte besonders darauf geachtet werden, dass Weiterbildungsangebote wahrgenommen werden, zum Beispiel durch zeitlich abgestimmte Angebote. Werden wegen der hohen privaten Belastung mehrfach Weiterbildungen ausgelassen, droht dem Beschäftigten eine massive Dequalifikation, was letztlich auch zu Lasten der Produktivität geht.

Kontakthalteangebote während längerer Freistellungen

SITUATION

Beschäftigte, die sich für einen längeren Zeitraum freistellen lassen, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen, geraten im Unternehmen leicht in Vergessenheit. Wenn sie nicht über die aktuellen Entwicklungen informiert werden und keine Möglichkeit haben, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, wird der Wiedereinstieg erschwert und es sind mitunter längere Einarbeitungszeiten erforderlich.

MASSNAHME

Je nach Tätigkeitsbereich lässt sich der Kontakt zu freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Methoden aufrechterhalten. Zu den einfachsten Beispielen gehört es, den Namen der freigestellten Beschäftigten in regulären Post- oder E-Mail-Verteilern beizubehalten, sodass die Mitarbeiterinformationen oder gegebenenfalls Mitarbeiterzeitschriften weiter zugestellt werden. Einladungen zu Betriebsfeiern bieten sich ebenfalls an, um zu vermeiden, dass die freigestellte Person in Vergessenheit gerät. Durch Kontakthaltemaßnahmen wird auch die Bindung der freigestellten Beschäftigten an das Unternehmen erhöht.

Know-how-Erhalt während längerer Freistellungen

SITUATION

Eine längere Freistellung kann nicht nur dazu führen, dass der oder die Pflegende den Bezug zum Unternehmen und den Kolleginnen und Kollegen verliert. Durch das längere Pausieren können mitunter auch fachliche Kenntnisse verloren gehen oder veralten. Gerade die Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie führen zu der Notwendigkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden.

MASSNAHME

Um den häufig mit einer Unterbrechung der Berufstätigkeit einhergehenden Know-how-Verlust zu vermeiden, ist es sinnvoll, auch während der Freistellung in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der betroffenen Personen zu investieren. Voraussetzung ist auch hier, dass Thema und Termin mit der oder dem Beschäftigten abgestimmt werden. Durch Maßnahmen zum Know-how-Erhalt verhindert der Arbeitgeber Dequalifikationseffekte bei freigestellten Beschäftigten und ermöglicht damit einen reibungsloseren Wiedereinstieg und geringeren Aufwand für Nachschulungen.

Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

PRAXISBEISPIEL

Daimler:

Längere Pausen ohne Know-how-Verlust

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

Zuschuss für pflegerische und hauswirtschaftliche Leistungen

SITUATION

Die Pflegeversicherung bietet zwar Leistungen für die Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft, aber nur in begrenztem Umfang. Zudem muss der Unterstützungsbedarf bereits einen erheblichen Umfang haben. Benötigten Angehörige ganz überwiegend haushaltsnahe Dienstleistungen wie Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste, Essen auf Rädern und Ähnliches, sind diese in aller Regel privat zu finanzieren und stellen damit oft eine hohe wirtschaftliche Belastung dar. Dennoch sind die haushaltsnahen Dienstleistungen eine wichtige zeitliche Entlastung für pflegende Angehörige.

MASSNAHME

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

§§

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

Service für Pflegende

Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige

SITUATION

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

MASSNAHME

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

- Pflegebedürftigkeit und Pflege – welche Anforderungen werden an mich gestellt, was verändert sich bezüglich meines Arbeitsplatzes und meiner Familie? Hilfen zur Selbstpflege, Erkennen der eigenen Grenzen.
- Finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege – die Pflegeversicherung, Hilfen über das BSHG, SGB II, SGB V, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung.
- Krankheitsbild Demenz – Diagnose, Behandlung und Verlauf demenzieller Erkrankungen.

- Praktische Hilfen im Pflegealltag – Pflegehilfsmittel, praktische Übungen zum besseren Umgang mit körperlich belastenden Tätigkeiten.
- Depressionen im Alter erkennen und behandeln – Umgangsformen mit depressiven Menschen bei Pflegebedürftigkeit, die Erschöpfungsdepressionen vermeiden.
- Das soziale Netz bei Pflegebedürftigkeit – alle Unterstützungsmöglichkeiten bei Pflegebedürftigkeit. Wie erkenne ich eine gute Einrichtung bzw. eine gute Sozialstation? Anlaufstellen im Unternehmen.
- Fallplanung und individuelle Beratung.

TIPP

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

Die Pflegekassen sollen gemäß § 45 SGB XI für Angehörige und sonstige an einer ehrenamtlichen Pflege Tätigkeit interessierte Personen Schulungskurse unentgeltlich anbieten, um soziales Engagement im Bereich der Pflege zu fördern und zu stärken, Pflege und Betreuung zu erleichtern und zu verbessern sowie pflegebedingte körperliche und seelische Belastungen zu mindern. Die Kurse sollen Fertigkeiten für eine eigenständige Durchführung der Pflege vermitteln. In Absprache mit den Pflegekassen könnte auf Angebote für Schulungskurse hingewiesen werden.

PRAXISBEISPIEL

Kreis- und Stadtparkasse Speyer:

Lokales Bündnis für Familie organisiert Veranstaltungen für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als Partner im Lokalen Bündnis für Familie in Speyer beteiligt sich die Kreis- und Stadtparkasse an der Durchführung von Schulungen und Trainings für pflegende Beschäftigte. Die Kooperation bietet den Vorteil, Kosten und Arbeitsaufwand auch für kleinere Betriebe niedrig halten zu können, weil sie auf mehrere Partner verteilt werden. Die Kreis- und Stadtparkasse stellt in der Regel einen Raum bereit.

Eingeladen werden Fachleute, die praktische Tipps für pflegende Angehörige geben und zum Beispiel über die Themen „Ernährung“ und „Bewegung“ informieren. Eine Beraterin des Pflegestützpunktes in Speyer informierte in einer Veranstaltung über Beratungsangebote und beantwortete Fragen zum Thema „Demenz“. Die Teilnehmenden nutzen das Treffen häufig gleichzeitig zum persönlichen Austausch über ihre Erfahrungen im Pflegealltag. Als Veranstaltungstermin wurde der Nachmittag gewählt, weil er für pflegende Teilnehmerinnen und Teilnehmer günstiger ist als der Abend.

Bereits 2010 organisierte das Lokale Bündnis für Familien mit großem Erfolg einen informellen Pflegestammtisch in der Mittagspause für pflegende Beschäftigte.

Psychosoziale Beratung

SITUATION

Die Pflege eines Angehörigen ist nicht zuletzt auch eine psychische Belastung für die pflegenden Angehörigen. Sie stehen unter einem hohen Erwartungsdruck von der Seite des Arbeitgebers, der Familie, des Pflegebedürftigen und sich selbst. Auch der mit einer Pflegetätigkeit verbundene Rollenwechsel belastet über die alltägliche Pflegearbeit hinaus emotional: Die pflegebedürftige Mutter, die die Tochter großgezogen hat, muss nun von ihr wie ein Kind versorgt werden. Hinzu kommt die psychische Auseinandersetzung mit den Themen „Krankheit“ oder „Sterben einer nahestehenden Person“ und die Konfrontation mit dem eigenen Alterungsprozess. In vielen Fällen sind gesundheitliche Symptome wie Migräne oder Rückenschmerzen Ausdruck einer psychischen Belastung.

MASSNAHME

Das Angebot einer psychosozialen Beratung für Pflegende kann die Betroffenen entlasten und dadurch Einschränkungen bei der beruflichen Tätigkeit bis hin zu Ausfällen durch psychosomatisch bedingte Krankheiten vermeiden. Nach Einschätzung von Experten hilft es den meisten Betroffenen bereits sehr, sich umfassend aussprechen zu können und das Gefühl zu erhalten, dass sie Hilfe anderer annehmen dürfen.

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

Beratung zum Pflegearrangement und Vermittlung externer Unterstützungsdienste

SITUATION

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen mit dem plötzlichen Eintreten von Krankheit und Pflegebedürftigkeit im engeren Familienkreis die ersten Erfahrungen mit dem Thema „Pflege“. Ihre Kenntnisse der regionalen Pflege- und Betreuungsangebote sind in den meisten Fällen gering. Ebenso haben sie sich noch nicht mit finanziellen und rechtlichen Fragen rund um das Thema „Pflegeversicherung“, wie zum Beispiel dem Einstufungsverfahren in eine Pflegestufe, auseinandergesetzt. Gerade für die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege ist ein durchdachtes und passgenau abgestimmtes Arrangement nötig, welches umfangreiche Informationen und einen erheblichen Koordinationsaufwand erfordert.

MASSNAHME

Information, Beratung und bei Bedarf auch ein umfassendes Fallmanagement sind eine wichtige Unterstützung für pflegende Angehörige.

In Rheinland-Pfalz gibt es 135 Pflegestützpunkte, die hilfe- und pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige kostenlos beraten, gerne auch in der Häuslichkeit der pflegebedürftigen Person (weitere Informationen finden Sie dazu auf der Webseite www.pflegestuetzpunkte.rlp.de).

Die Zusammenstellung eines geeigneten Pflegearrangements kann am besten in einem persönlichen Beratungsgespräch erarbeitet werden. Der passende Zuschnitt auf die individuellen Rahmenbedingungen ist einer der wichtigsten Punkte, um Beruf und Pflegetätigkeit zu vereinbaren. Für Unternehmen ist es nicht sinnvoll, das erforderliche Know-how selbst aufzubauen und einen Beratungs- und Vermittlungsservice unternehmensintern anzubieten.

Darüber hinaus bieten verschiedene private Dienstleister eine umfassende Beratung und die Vermittlung von Pflegeleistungen an.

PRAXISBEISPIEL

Rasselstein GmbH:

Rundumbegleitung vor, während und nach der Pflegephase

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

PRAXISBEISPIEL

RWE Power AG:

Dienstleister betreut individuell

Die RWE Power arbeitet mit dem Dienstleister B.u.K. zusammen, der Beschäftigte mit Pflegeverpflichtung je nach Bedarf begleitet. Eine Mitarbeiterin mit einer demenzkranken Angehörigen am Standort Bernkastel konnte so gemeinsam mit einer fachlich versierten Ansprechpartnerin zunächst den tatsächlichen Unterstützungsbedarf konkretisieren, die Beantragung der Pflegestufe einleiten und einen passenden Pflegedienst in der Nähe auswählen. Der Dienstleister führt entsprechende Vorgespräche und lotet beispielsweise konkrete Kapazitäten einzelner Pflegedienste aus.

Freiwilligen-Pool als Betreuungsdienst

SITUATION

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

MASSNAHME

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

Belegplätze für die Kurzzeitpflege

SITUATION

Immer wieder kommt es vor, dass Pflegende die pflegebedürftigen Angehörigen, die sie eigentlich zu Hause versorgen, für kurze Zeit in einer stationären Einrichtung unterbringen müssen oder möchten. Dies ist bei Geschäftsreisen ebenso notwendig wie bei Urlaubs- und Wochenendreisen bzw. eigener Krankheit. Allerdings sind Kurzzeitpflegeplätze, beispielsweise während der Schulferien, häufig nicht ohne Weiteres zu bekommen.

MASSNAHME

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

Die Kosten für die Kurzzeitpflege können deutlich variieren. Sie hängen unter anderem von der konkreten Vereinbarung zwischen Unternehmen und Pflegeeinrichtung, der Region, Pflegestufe sowie von der tatsächlichen Belegung ab. Trägt das Unternehmen sämtliche Kosten, belaufen sich diese pro Platz auf etwa 2.600 Euro monatlich.

RELEVANTE GESETZE UND REGELUNGEN

Pflegezeitgesetz

Seit 2008 ermöglicht das Pflegezeitgesetz Beschäftigten kurzfristige und längerfristige Freistellungen ohne das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes.

■ Kurzfristige Arbeitsverhinderung

(bis zu zehn Tage)

Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben.

Diese Zeit kann genutzt werden, um nötige Informationen einzuholen und eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren.

- Dauer: bis zu zehn Tage
- Ohne Vorankündigung möglich
- In Unternehmen jeglicher Größe verpflichtend
- Gegebenenfalls Lohnfortzahlung, zum Beispiel nach § 616 BGB

■ Pflegezeit (bis zu sechs Monate)

Sollen Angehörige in der häuslichen Umgebung gepflegt werden, kann Pflegezeit bis zur Dauer von sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Bei der Pflegezeit wird es pflegenden Angehörigen ermöglicht, die Pflege ihrer pflegebedürftigen Angehörigen in der häuslichen Umgebung für einen Übergangszeitraum selbst wahrzunehmen, eine für den Pflegenden dauerhaft gute Pflege zu organisieren oder eine Sterbebegleitung zu ermöglichen.

- Dauer: bis zu sechs Monate
- Vorankündigung mindestens zehn Werktage vor Eintritt der Pflegezeit
- In Unternehmen ab 15 Beschäftigten verpflichtend
- Keine Lohnfortzahlung
- Anspruch auf Pflegegeld durch Pflegeversicherung
- Beschäftigte sind weiterhin sozialversichert
- Kündigungsschutz ab Ankündigung der Pflegezeit

Anspruch auf Pflegeberatung

Seit dem 1. Januar 2009 haben Pflegebedürftige und ihre Angehörigen einen gesetzlichen Anspruch auf individuelle und umfassende Pflegeberatung.

In Rheinland-Pfalz kann diese Pflegeberatung entweder zu Hause oder in einem der 135 Pflegestützpunkte stattfinden. Als zentrale und wohnortnahe Anlaufstellen haben Pflegestützpunkte die Aufgabe, hilfe- und pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige zu beraten und zu unterstützen. Die Inanspruchnahme der Pflegeberatung ist freiwillig.

Die Pflegeberaterin bzw. der Pflegeberater erarbeitet auf Wunsch des Ratsuchenden einen auf die jeweilige persönliche Situation bezogenen Versorgungsplan. Über die Onlinesuche können Sie die Kontaktdaten des nächsten Pflegestützpunkts in Ihrer Nähe recherchieren:

www.pflegestuetzpunkte.rlp.de

Schulung von pflegenden Angehörigen

Wer einen pflegebedürftigen Menschen versorgt, sei es als Partnerin oder Partner, Verwandter, Nachbarin oder Nachbar, hat die Möglichkeit, an einem kostenfreien Schulungskurs teilzunehmen. Da Menschen, die auf Pflege angewiesen sind, in dieser Zeit oft nicht alleine gelassen werden können, werden solche Kurse auch in der häuslichen Umgebung angeboten. In der Regel führen Pflegefachkräfte der ortsansässigen Pflegedienste die Kurse durch.

Die Kosten für die Pflegekurse werden von der zuständigen Pflegekasse getragen.

Familienpflegezeit – Aufstockung des Arbeitsentgeltes

Die Familienpflegezeit macht es über eine Aufstockung des Arbeitsentgeltes möglich, nahe Angehörige zu pflegen und weiterhin erwerbstätig zu sein. Das Familienpflegezeitgesetz sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden Wochenarbeitszeit reduzieren können, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Um die Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, müssen Arbeitgeber und Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung unterzeichnen; es besteht kein Rechtsanspruch.

So können beispielsweise Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit halbieren – und das bei einem Gehalt von in diesem Fall 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Nach der Familienpflegezeit arbeiten sie wieder in vollem Umfang, bekommen aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts, bis das Wert- oder Arbeitsguthaben ausgeglichen ist.

Die Umsetzung der Familienpflegezeit in den Unternehmen ist folgendermaßen vorgesehen:

- Arbeitgeber und Beschäftigte schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit, die die Förderbedingungen erfüllt.
- Die Beschäftigten müssen mit Beginn der Familienpflegezeit eine zertifizierte Familienpflegezeitversicherung abschließen, um das Ausfallrisiko zur Abdeckung des nachträglich zu erbringenden Wertguthabens (wegen Tod oder Berufs- und Erwerbsunfähigkeit) während der Pflegephase für Unternehmen abzusichern.
- Der Arbeitgeber beantragt auf dieser Basis die Refinanzierung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.
- Das Bundesamt prüft die Erfüllung der Förderbedingungen und gewährt mithilfe der KfW die Refinanzierung während der Pflegephase.
- In der Nachpflegephase behält der Arbeitgeber Rückzahlungsanteile vom Lohn ein und führt diese an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zurück.

Die Familienpflegezeit auf einen Blick:

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
100 % Arbeit	50 % Arbeit	100 % Arbeit
100 % Entgelt	75 % Entgelt (davon 25 % aus „negativem“ Wertguthaben)	75 % Entgelt (25 % Ausgleich Wertguthaben)

Beschäftigte sind bei verbindlichen Rahmenbedingungen, insbesondere im Hinblick auf mögliche Rentenansprüche, finanziell abgesichert. Sie können den Kontakt zum Unternehmen aufrechterhalten und nicht zuletzt Pflege und Beruf besser vereinbaren.

Arbeitgebern bleiben ohne finanziellen Mehraufwand qualifizierte Beschäftigte erhalten. Mithin sind sie hinsichtlich ihrer Personalplanung abgesichert.

Die Landesregierung geht davon aus, dass das Familienpflegezeitgesetz sich nur an Frauen oder Männer richten wird, deren Existenzsicherung durch die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nicht gefährdet ist.

Weitere Informationen zur Familienpflegezeit und alle erforderlichen Unterlagen zur Antragstellung finden Sie unter:
www.familien-pflege-zeit.de



audit berufundfamilie

Die in diesem Handlungsleitfaden vorgestellten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind größtenteils im Rahmen des audit berufundfamilie entwickelt und umgesetzt worden. Sie sind Teil systematischer und betriebswirtschaftlich sinnvoller Konzepte für eine familienbewusste Personalpolitik.

Das audit berufundfamilie ist das Managementinstrument zur Einführung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik. Es wurde 1998 auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, um Unternehmen dabei zu begleiten, eine tragfähige Balance von Unternehmensinteressen und Belangen der Beschäftigten umzusetzen.

Durch das audit berufundfamilie profitieren Arbeitgeber aller Branchen und Größenklassen von einer familienbewussten Personalpolitik, da sie nicht nur mit Einzelmaßnahmen auf akut auftretende Probleme reagieren, sondern mit dem Instrument einen strategischen Managementansatz verfolgen.

In auditierten Unternehmen wurden vielfältige Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern entwickelt und erprobt; zunehmend wird das audit auch als Instrument genutzt, um Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einzuführen.

Im Rahmen einer Auditierung werden der Status quo im Unternehmen erhoben und systematisiert, betriebsindividuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und realisierbare Ziele vereinbart. Unternehmen, die diesen Prozess erfolgreich durchlaufen, erhalten das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Dabei ist es nicht entscheidend, möglichst viele Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren. Vielmehr liegt das Ziel der Auditierung darin, mit den für das einzelne Unternehmen sinnvollen Maßnahmen ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln, das ausgehend von der strategischen Zielsetzung die vorhandenen Bedarfe sinnvoll abdeckt.

Externe, von der berufundfamilie Service GmbH geschulte, unabhängige Auditorinnen und Auditoren begleiten den gesamten Auditierungsprozess.

Das audit berufundfamilie wird von den Wirtschaftsverbänden (DIHK, BDA, BDI und ZDH) empfohlen. Die Schirmherrschaft für das audit berufundfamilie haben Bundeswirtschaftsminister Dr. Rösler und Bundesfamilienministerin Dr. Schröder übernommen. Einmal jährlich erfolgt die Überreichung der Zertifikatsurkunden an die auditierten Unternehmen im Rahmen einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der:
berufundfamilie Service GmbH
Friedrichstraße 34
60323 Frankfurt am Main
Telefon 069 7171 333-11
Telefax 069 7171 333-13
info@berufundfamilie.de
www.berufundfamilie.de



ADRESSEN RUND UM DAS THEMA „BERUF UND PFLEGE“

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz
Telefon 06131 16-2369
poststelle@mifkjf.rlp.de
www.mifkjf.rlp.de

berufundfamilie gGmbH

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung
Friedrichstraße 34
60323 Frankfurt am Main
Telefon 069 300 388-0
info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

ZeitZeichen – Informationsstelle für eine chancengerechte Arbeitswelt

Die ZeitZeichen-Informationsstelle informiert und berät Arbeitgeber sowie deren Beschäftigte zu Fragen einer chancengerechten Arbeitswelt. Insbesondere gehören hierzu Information und Erstberatung zur Arbeitszeitgestaltung und zu vereinbarkeitsförderlichen Lösungen für Frauen und Männer in Unternehmen. Außer einer umfassenden Internetplattform steht die Informationsstelle auch telefonisch, per Mail, persönlich und bei Veranstaltungen in Rheinland-Pfalz kostenlos zur Verfügung. Für Unternehmen werden kostenlos vor Ort von ZeitZeichen Informationsworkshops rund um eine chancengerechte Arbeitswelt für weibliche und männliche Beschäftigte durchgeführt – auch zu praxisbewährten betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen und Männer bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

ZeitZeichen – Informationsstelle für eine chancengerechte Arbeitswelt

c/o Inmit – Institut für Mittelstandsökonomie
an der Universität Trier
Max-Planck-Straße 22
54296 Trier
Telefon 0651 14577-0
info@zeitzeichen-rlp.de
www.zeitzeichen-rlp.de

Beratungsstellen „Frau & Beruf“

Die Beratungsstellen „Frau & Beruf“ beraten Frauen umfassend und persönlich in allen Fragen der Bildung und Erwerbstätigkeit. Durch den ganzheitlichen Ansatz ist eine auf die jeweilige Lebenssituation der Ratsuchenden angepasste Beratung möglich. Bei der beruflichen Planung werden persönliche, familiäre und soziale Aspekte berücksichtigt. Neben individueller Beratung organisieren die Beratungsstellen auch Orientierungs- und Praxisseminare sowie Bewerbungs- und berufspraktische Trainings für Frauen.

Neue Kompetenz – Beratungsbüro „Frau & Beruf“ in der Region Westerwald

Anke Graf, Anke Richter, Marianne Matheisel
Wilhelmstr. 28
57610 Altenkirchen
Telefon 02681 9861-29
buero@neuekompetenz.de
www.neuekompetenz.de

Beratungsstelle „Frau & Beruf“

Dr. Christa Lenz, Stefanie Gasch, Hanne Briesch
Marktplatz 7
53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
Telefon 02641 900-419 oder -483
gbb.ahrweiler@t-online.de
www.gbbahrweiler.de

Beratungsstelle „Frau & Beruf“

Christa Dewes, Inge Kölle
im AWO-Zentrum
Hauptstraße 531–533
55743 Idar-Oberstein
Telefon 06781 5638-204
frauundberuf@awo-birkenfeld.de
www.frau-und-beruf-idar-oberstein.de

Beratungsstelle „Frau & Beruf“

VHS Neustadt/Weinstraße e.V.
Valkana Krstev
Hindenburgstr. 14
67433 Neustadt a. d. Weinstraße
Telefon 06321 855-551 oder -550
fub@vhs-nw.de
www.frau-und-beruf-nw.de

Struktur- und Genehmigungsdirektionen Nord und Süd

Für den Bereich Kündigungsschutz sind während der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit die Struktur- und Genehmigungsdirektionen zuständig.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord

Stresemannstr. 3–5
56068 Koblenz
Telefon 0261 120-0
Telefax 0261 120-2200
poststelle@sgdnord.rlp.de

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd

Friedrich-Ebert-Straße 14
67433 Neustadt a. d. Weinstraße
Telefon 06321 99-0
poststelle@sgdsued.rlp.de

Migrationsberatungsstellen

Die landesfinanzierten Migrationsberatungsstellen ergänzen das Angebot des Bundes zur Beratung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer. Sie stehen allen Gruppen von Zuwanderinnen und Zuwanderern offen. Dabei beraten sie auch Flüchtlinge und Asylbewerber sowie Menschen, die bereits die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Die Beratung umfasst sämtliche Bereiche des täglichen Lebens und somit auch alle Fragen rund um das Thema „Pflege“.

Die Adressen der Migrationsberatungsstellen finden Sie unter:

www.mifkjf.rlp.de/integration

Die Kontaktdaten der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Unternehmen der vorgestellten Praxisbeispiele können Sie von der berufundfamilie gGmbH erhalten.

SCHNELLTEST UND STUFENPLAN

Weitere Unterstützung bei der Einführung und Umsetzung einer pflegesensiblen Personalpolitik können Ihnen folgende Arbeitshilfen geben:

Schnelltest Beruf und Pflege

Mit dem Schnelltest Beruf und Pflege können Sie selbst testen, welche Relevanz das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ für Ihren Betrieb hat. Zehn Fragen zur Standortbestimmung geben Anlass, über das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im eigenen Betrieb nachzudenken und es besprechbar zu machen.

Stufenplan Beruf und Pflege

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Betrieb zu etablieren bzw. zu verbessern, empfiehlt die berufundfamilie gGmbH ein systematisches Vorgehen bei der Einführung von entsprechenden Maßnahmen.

Hilfe kann hierbei der Stufenplan Beruf und Pflege bieten, für den die wirksamsten Maßnahmen systematisiert wurden. Darunter befinden sich sowohl die in dieser Broschüre ausführlich dargestellten Maßnahmen als auch weitere Angebote, die sich im Betriebsalltag bewährt haben.

Die vier Schritte des Stufenplans:

1. Aufklären und enttabuisieren
2. Erste Hilfestellung bieten
3. Leistungsfähigkeit erhalten
4. Pflegesensible Unternehmenskultur leben

Den Schnelltest und den Stufenplan finden Sie auch als Download unter:
www.beruf-und-familie.de

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

1 Wie hoch ist der Altersdurchschnitt Ihrer Belegschaft?

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

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

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

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

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

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

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

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

- A nicht erhoben
B ja
C nein

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

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

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

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

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

- A ich weiß es nicht
B ja
C nein

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

- A ja
B nein
C bislang nicht bekannt

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

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

Punkteverteilung

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

Ergebnis (bitte drehen)

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

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

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



	Ermittlung des eigenen Bedarfs	Information und Kommunikation	Beratung für Pflegende	Arbeitszeitflexibilisierung	Arbeitsort	Arbeitsorganisation
1 Aufklären und enttabuisieren	Altersstruktur-analyse	Über die Notwendigkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik informieren (z.B. auf Belegschaftsversammlungen) Infoveranstaltungen für alle Beschäftigten (z.B. <i>Leben und Wohnen im Alter</i>) Pflegende in die Kommunikation einbinden, um dem Thema »ein Gesicht« zu geben				
2 Erste Hilfestellung geben		Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten bereitstellen Zur Nutzung der gesetzlichen Freistellung ermutigen (Pflegezeit/Familienpflegezeit) Thema kontinuierlich kommunizieren (z.B. Intranet, Lohnzettel)	Informationen zu Ansprechpartnern und Dienstleistern bereitstellen	Kurzfristig disponible Arbeitszeit Arbeitszeitkonto Sonderurlaub Kurzfristiger Wiedereinstieg nach Freistellung	Mobile Business (z.B. um zu Hause zu arbeiten, bis der Pflegedienst die Betreuung übernimmt)	Familiengerechte Terminorganisation Nutzung der Kommunikationsmittel für private Zwecke Rücksichtnahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubsplanung
3 Leistungsfähigkeit erhalten	Belegschaftsbefragung	Austausch und Vernetzung von Pflegenden fördern Betriebliche Ansprechpartner (Lotsen) benennen Öffentlichkeitsarbeit	Notfallplan Hotline Bei der Bewältigung der »Pflegebürokratie« unterstützen (z.B. Pflegeeinstufung)	Sabbatical Teilzeit (Vollzeitnahe) Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten anpassen Vertrauensarbeitszeit Schichtpläne pflegesensibel gestalten	Alternierende Telearbeit in Notfällen	Teamarbeit Vertretungsregelungen Arbeitsabläufe und Arbeitsbelastungen überprüfen Angebotsportfolio evaluieren
4 Pflegesensible Unternehmenskultur leben	Krankenstandanalyse	Unternehmensleitung ist als Botschafter aktiv	Coaching Ehemalige Pflegende als Mentoren für Betroffene gewinnen	Lebensphasenorientierte Arbeitszeit Sabbatical mit Lohnfortzahlung (ohne Ansparphase)	Alternierende Telearbeit	Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung »Pflege«

Stufenplan

Beruf und Pflege

Empfehlung zur systematischen Entwicklung einer pflegesensiblen Personalpolitik

Gesundheitsförderung	Pflegesensible Führung	Personalentwicklung	Qualifizierung »Fit für Pflege«	Finanzielle Unterstützung	Services
	Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen (z.B. das Thema in Führungsgremien kommunizieren)				
Gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Vorsorge und zum Ausgleich (z.B. Sportangebote)	Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten für Führungskräfte aufbereiten	Thema in Mitarbeitergesprächen integrieren Pflegende bei Fort- und Weiterbildung berücksichtigen	Seminare für Pflegende <ul style="list-style-type: none"> zum Umgang mit Pflegebedürftigen zur Entlastung durch technische Möglichkeiten 	Gehaltsvorschuss Gehaltsumwandlungen Vermittlungskosten von Dienstleistern übernehmen	Dienstleister für Senioren-Services beauftragen (z.B. Hilfe im Haushalt, Einkäufe, Fahrdienste, soziale Kontakte, Spaziergänge)
Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Umgang mit Stress	Toolbox (Arbeitshilfen) Fallspezifische Beratung (z.B. durch Personalabteilung) Trainings zur Förderung der sozialen Kompetenz	Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme Soziales Engagement fördern Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Pflegeanforderungen planen	Seminare für Pflegende <ul style="list-style-type: none"> zur Identifikation der eigenen Grenzen zur Förderung von Bewältigungsstrategien zum Zeitmanagement 	Sonderzahlungen Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen Darlehen Belegschaftshilfen fördern Pflegezeit auf die Betriebszugehörigkeit anrechnen	Ehemalige Beschäftigte bei Senioren-Services einbinden Sich mit anderen Arbeitgebern zur Bereitstellung von Senioren-Services vernetzen Relocation-Services
Psychosoziale Beratung	Leitbild Rotierende Verantwortung für Projekte im Bereich »Beruf und Pflege« Kriterien zur pflegesensiblen Führung bei Beurteilung, Beförderung und Honorierung aufnehmen	Konzepte zur Aufrechterhaltung der Employability	Trainings für Pflegende zum Verhalten in schwierigen emotionalen Situationen	Betreuungskosten übernehmen Versicherungsbeiträge während der Auszeiten übernehmen Hinterbliebenenrente Social Sponsoring	Pflegedienst beauftragen Belegplätze für die Kurzzeitpflege Belegplätze in Mehrgenerationenhäusern/ Senioren-WG (u.U. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern)

PUBLIKATIONEN UND LINKS

Publikationen

Ratgeber Familie

Der Ratgeber Familie des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen enthält Informationen und Kontaktadressen. Sie finden dort auch Informationen und Links zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“.

<http://mifkjr.rlp.de/familie/ratgeber-familie/>

Familienpflegeratgeber

Eine praktische Alltagshilfe für Angehörige von pflegebedürftigen Menschen, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz (Hrsg.), 2012

Familien kultursensibel pflegen

Ein interkulturelles Begleitheft zum Familienpflegeratgeber, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz (Hrsg.), 2008

Gut leben im Alter

Aktionsplan der Landesregierung zur Politik für Seniorinnen und Senioren in Rheinland-Pfalz, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz (Hrsg.), 2010

Alle Publikationen finden Sie als Download unter:

http://msagd.rlp.de/no_cache/service/publikationen/

Internet-Links

Pflegestützpunkte in RLP

Über www.pflegestuuetzpunkte.rlp.de können Sie die Kontaktdaten des nächsten Pflegestützpunkts in Ihrer Nähe recherchieren.

Pflegestammtische in Mainz und Trier

Pflegestammtische sollen besonders Menschen, die andere pflegen, eine Plattform zum Austausch bieten.

Informationen und Terminhinweise finden Sie

unter: www.menschen-pflegen.de

(Unter dem Menüpunkt „Bürgerinnen und Bürger“ finden Sie den Unterpunkt „Hilfsangebote im Alltag“ und dort die „Pflegestammtische“)

„Frauennetz Aktiv“

Die im Auftrag des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen und der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit erstellte Online-Datenbank „Frauennetz Aktiv“ bündelt Informationen und virtuelle Unterstützung rund um das Thema „Frauen und Arbeit“. Sie finden dort auch Informationen und Links zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“.

www.frauennetz-aktiv.de/vereinbarkeit/pflege.html

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Bildnachweis:

Seite 1: Fotolia © photocrew, Seite 6: © berufundfamilie gGmbH, Seite 14: Fotolia © Woodapple, Seite 19: Fotolia © Torbz, Seite 22: Fotolia © fotomek, Seite 33: © iStockphoto, Seite 35: © berufundfamilie gGmbH



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM
FÜR INTEGRATION, FAMILIE,
KINDER, JUGEND UND FRAUEN

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz

Poststelle@mifkjf.rlp.de
www.mifkjf.rlp.de