



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk



Unterstützung
für den Alltag



Information und
Kommunikation



Pflegesensible
Unternehmenskultur



Flexibilität
und Zeit

Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung

Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenfreien Mitgliedschaft:



Werden Sie Teil unseres Netzwerks! Tauschen Sie Ihre Erfahrungen mit anderen Mitgliedern aus, zum Beispiel auch über unsere Datenbank. Dort können Sie Unternehmenspartner aus Ihrer Branche und Betriebe Ihrer Region suchen und finden.



Überzeugen Sie mit unserem Logo! Zeigen Sie nach außen und innen, dass in Ihrem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle spielt. Ob auf Ihren Produkten, Ihrer Homepage oder Ihrem Briefbogen – mit unserem Logo machen Sie Ihr Engagement zusätzlich sichtbar.



Nutzen Sie unsere Veranstaltungen! Das Netzwerkbüro setzt auf kompetente Referentinnen und Referenten, die mit Ihnen bei bundesweiten und regionalen Veranstaltungen erarbeiten, wie Sie Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen (vor)leben können.



Profitieren Sie von unseren Publikationen! Sie erhalten diese frei Haus. Wir bieten Ihnen vielfältiges Informationsmaterial rund um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, auch für kleine und mittlere Unternehmen.



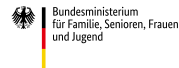
Wir bieten auch online ein breites Informationsangebot!

Unter www.erfolgsfaktor-familie.de finden Sie unsere Termine, Broschüren, Berichte und Veranstaltungshinweise. Bestimmt ist auch etwas für Sie dabei.

Treten Sie unserem Netzwerk bei unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Bei Fragen können Sie uns gerne anrufen (Telefon: 030 20308-6101) oder Sie schicken uns eine E-Mail (netzwerkbuero@dihk.de).

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Inhalt

Vereinbarkeit zahlt sich für alle aus Grußwort von Kirsten Frohnert, Projektleiterin Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“	6
---	---

1 Pflegende Angehörige zwischen Wunsch und Wirklichkeit 8

Pflegebedürftige und Pflegepersonen zu Hause	9
Spagat zwischen Beruf und Pflege	11
Wünsche der Pflegenden und Angebote der Unternehmen	13
Blick in die Zukunft	16
Gesetzliche Rahmenbedingungen	17
Ab wann beginnt Pflege?	20

2 Unternehmen gewinnen mit Vereinbarkeit 21

So profitieren Unternehmen von einer guten Vereinbarkeitsstrategie	21
<i>Unterstützung für Beschäftigte – was können Arbeitgeber tun?</i> <i>Interview mit Stefanie Steinfeld, ElderCare-Steinfeld</i>	22
Work & Care darf kein Ausschlusskriterium sein!	24

3 Sensibilität für die Situation der Pflegenden 25

Beschäftigte befragen	25
Pflegesensibles Leitbild entwickeln	26
Führungskräfte schulen	27
<i>Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.:</i> <i>Grundrauschen schafft pflegesensible Unternehmenskultur</i>	27
<i>SIMONMETALL GmbH & Co. KG:</i> <i>Familienorientiert und nah dran</i>	29
Checkliste „Pflegesensible Unternehmenskultur“	30

4	Vielfältige Wege zur Information und Kommunikation	31
	Ansprechpersonen benennen	31
	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren	32
	Alle Kommunikationswege nutzen	33
	<i>Moritz Fürst GmbH & Co. KG:</i>	
	<i>Das Jahr der Pflege: Gespräche willkommen</i>	34
	<i>EDEKA Minden-Hannover:</i>	
	<i>Wege der dezentralen Kommunikation</i>	36
	Checkliste „Information und Kommunikation“	37
5	Flexible Lösungen für Arbeitszeit und Arbeitsort	38
	Arbeitszeitmodelle definieren	38
	Mobiles Arbeiten ermöglichen	39
	Arbeitsprozesse anpassen	40
	<i>PFLITSCH GmbH & Co. KG:</i>	
	<i>Im Notfall gibt es vom Unternehmen zwei Tage frei</i>	41
	<i>EDEKA Minden-Hannover:</i>	
	<i>Hebel bei der Arbeitszeit finden</i>	43
	Checkliste „Flexible Arbeitsbedingungen“	44
6	Zusätzliche Unterstützung für den Alltag	45
	Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen	45
	Zuschuss für Beratung und Betreuung	45
	Kooperation mit sozialen Dienstleistern	46
	Kontakt halten	47
	Fußnoten mit Literaturhinweisen	48
	Publikationsliste und Links	50

Vereinbarkeit zahlt sich für alle aus

Liebe Leserinnen und Leser,

wissen Sie, welche Kolleginnen und Kollegen sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern? Falls ja, sprechen Sie über deren täglichen Spagat? Steht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bereits auf Ihrer betrieblichen Agenda?

Mehr als die Hälfte aller Pflegebedürftigen werden zu Hause ausschließlich durch Angehörige versorgt, die in der Mehrzahl erwerbstätig sind. Für viele Beschäftigte mit Pflegeaufgaben ist es wichtig, weiterhin im Beruf zu sein – das teilen uns Unternehmen aus unserem Netzwerk

„Erfolgsfaktor Familie“ immer wieder mit. Grund genug, sich als Betrieb Gedanken zu machen, wie diese Beschäftigten unterstützt werden können, um Fachkräfte zu halten und Arbeitszeitreduzierungen oder Ausstiege aus dem Beruf zu vermeiden. Denn die Pflege eines Angehörigen ist eine Aufgabe, die emotional belastet und viel Zeit erfordert.

Besonders zu Beginn einer Pflegesituation sind viele Beschäftigte auf Rat und Unterstützung angewiesen. Hier sind Arbeitgeber ganz besonders gefordert – insbesondere, wenn die staatliche Hilfe nicht oder noch nicht zum Tragen kommt. Denn Pflege beginnt oftmals früher und ist umfassender, als es sich im Erreichen eines Pflegegrads ausdrückt. Menschen sind oft lange davor auf Hilfe angewiesen. Sie als Arbeitgeber können Ihren Beschäftigten nicht nur die Möglichkeit geben, zu helfen, Sie können sie auch aktiv dabei unterstützen.

Dieser Leitfaden zeigt gute Beispiele, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gelingen kann. Wir haben für Sie Informationen zur Situation der Pflegenden und zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen zusammengestellt. Außerdem finden Sie Anregungen, Tipps und Checklisten aus der



Kirsten Frohnert

„Erfolgsfaktor Familie“

betrieblichen Praxis für die Entwicklung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur und die Gestaltung Ihrer Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Wie wichtig konkrete Unterstützung und das Verständnis von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen für Pflegende sind, hat die Corona-Pandemie überdeutlich gezeigt. Viele Angehörige Pflegebedürftiger sind in dieser Zeit an ihre Grenzen gelangt, sei es, weil sie die mobile Tagespflege ersetzen mussten, die Hilfe von Pflegekräften wegfiel oder der Zugang zu Heimplätzen verhindert war. Angesichts der demografischen Entwicklung wird diese Unterstützung in Zukunft noch wichtiger, damit pflegende Beschäftigte auch im Sinne einer eigenständigen ökonomischen Absicherung weiterhin erwerbstätig sein können.

Lassen Sie uns über Pflege sprechen! Die Auseinandersetzung mit diesem Thema ist nicht nur zwingend notwendig, sie zahlt sich auch langfristig aus. Denn wovon könnten Arbeitgeber besser profitieren als von leistungsfähigen und motivierten Beschäftigten, die sich im Unternehmen engagieren.

Ihre

A handwritten signature in blue ink, reading "Kirsten Frolow". The signature is written in a cursive, flowing style.

Projektleiterin

1

Pflegende Angehörige zwischen Wunsch und Wirklichkeit

In Deutschland leben rund 3,7 Millionen Pflegebedürftige. 80 Prozent davon werden zu Hause von Angehörigen und ambulanten Pflegediensten versorgt.¹ Vor 20 Jahren lag diese Quote noch bei 70 Prozent.² Die Pflege verlagert sich also immer mehr in den ambulanten Sektor. Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt außerdem, dass immer häufiger die Angehörigen Pflegeaufgaben übernehmen.

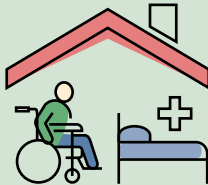
Schätzungsweise 4 bis 5 Millionen Privatpersonen kümmern sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen.³ Zwei Drittel der Pflegenden sind berufstätig.⁴ Sie haben große organisatorische und emotionale Herausforderungen zu meistern und häufig zeitliche Vereinbarkeitsprobleme.

Die staatlichen Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erreichen längst nicht alle Betroffenen, da die gesetzliche Definition von Pflege enger gefasst ist, als die Lebenswirklichkeit dies zuweilen erfordert. Deshalb benötigen pflegende Beschäftigte zusätzliche Unterstützung von ihren Arbeitgebern.

Pflegebedürftige und Pflegepersonen zu Hause

Zahlen aus der Pflegestatistik⁵

Im Jahr 2017 wurden
2,6 Millionen
Pflegebedürftige zu Hause
versorgt.



Im Jahr 2050 werden voraussichtlich
3,75 Millionen Pflegebedürftige
zu Hause versorgt.⁶

Die zu Hause versorgten
Pflegebedürftigen haben überwiegend
Pflegegrad 2 (1,4 Mio.)
und 3 (0,8 Mio.).⁷

Zwei Drittel der zu Hause
versorgten Pflegebedürftigen sind
75 Jahre oder älter (65 %).⁹



1,8 Millionen
von Angehörigen



0,8 Millionen
zusammen mit/durch
ambulante Pflegedienste⁶

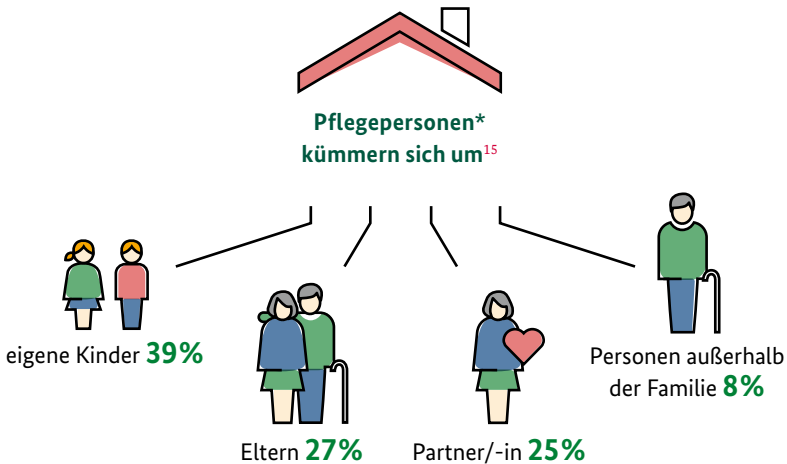
Die durchschnittliche
Pflegedauer
in häuslicher Pflege liegt bei
3 Jahren bei Männern und
4 Jahren bei Frauen.⁸

Pflegende Angehörige zwischen Wunsch und Wirklichkeit

So weit die offizielle Statistik. Sie berücksichtigt jedoch nur Pflegebedürftige, die Leistungen aus der Pflegekasse erhalten. Darüber hinaus gibt es viele, die keinen Pflegegrad beantragt oder anerkannt bekommen haben, jedoch auf Hilfe angewiesen sind. Experten gehen davon aus, dass über 3 Millionen Menschen in Deutschland dieser Kategorie zuzuordnen sind.¹⁰ Auch sie werden hauptsächlich von Angehörigen unterstützt.

Wer versorgt die Pflegebedürftigen zu Hause?

Pflegebedürftige werden zu Hause überwiegend von Angehörigen oder Bekannten betreut. Umfragen zufolge pflegen 4 bis 5 Millionen Menschen im Erwerbsalter (16 bis 64 Jahre) regelmäßig einen Angehörigen¹¹, das sind etwa 6 Prozent der Erwerbsbevölkerung.¹² Meist teilen sich mehrere Personen gemeinsam die Pflege.¹³ Ungefähr die Hälfte kümmert sich um Eltern oder Partner/-in, aber auch viele Kinder sind pflegebedürftig.¹⁴



* 16–64 Jahre, im selben Haushalt lebend

Wer übernimmt hauptsächlich die häusliche Pflege?

In der Erwerbsbevölkerung übernehmen vor allem Personen zwischen 45 und 64 Jahren Pflegeaufgaben in der Familie. In dieser Altersgruppe ist jeder Zwölfte eine Pflegeperson.¹⁶ Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen sind Frauen.¹⁷ Insbesondere zeitintensive Pflegeaufgaben werden überwiegend von Frauen geleistet. Der Anteil der pflegenden Männer steigt mit zunehmendem Alter, da Männer in dieser Lebensphase oftmals ihre Partnerinnen pflegen.¹⁸

Es sind also vor allem Frauen mittleren Alters, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen versorgen. Viele Frauen sind berufstätig und haben auch noch Kinder, die zu Hause wohnen oder in der Ausbildung sind. Durch die gleichzeitige Pflege von Eltern oder anderen Familienmitgliedern geraten sie häufig in eine Art Sandwichposition.

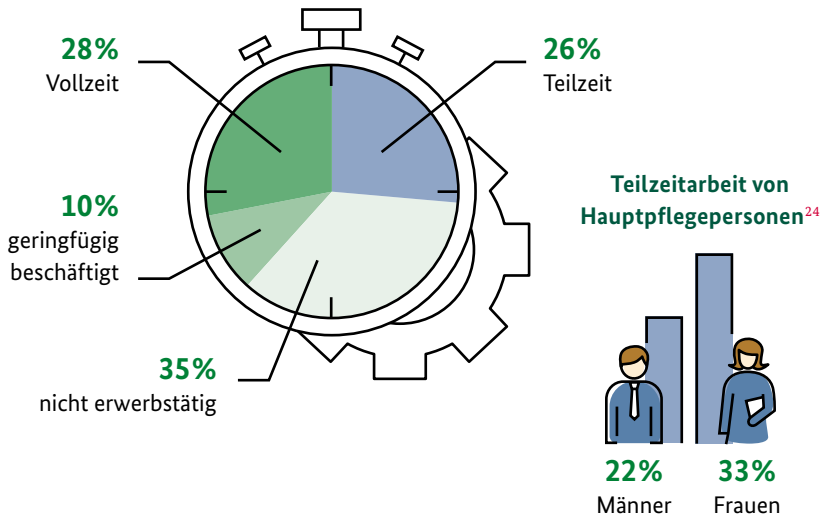
Spagat zwischen Beruf und Pflege

Lässt die Pflege noch Zeit für den Beruf?

Wie viel Zeit für die Betreuung der Angehörigen aufgebracht wird, ist sehr unterschiedlich. Etwa die Hälfte der Pflegepersonen im Erwerbsalter investiert mehr als eine Stunde täglich für die Pflege.¹⁹ Hauptpflegepersonen sind bis zu 7 Stunden pro Tag für ihre Angehörigen im Einsatz.²⁰ Trotzdem sind sie zu 65 Prozent berufstätig, 28 Prozent sogar in Vollzeit.²¹

Die Übernahme von Pflegeaufgaben führt häufig dazu, dass die Arbeitszeit reduziert oder sogar ganz aufgegeben wird, insbesondere wenn die Pflegesituation plötzlich auftritt. Dabei gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während pflegende Frauen eher die Wochenarbeitszeit reduzieren, tendieren pflegende Männer vor allem bei hoher Pflegebelastung dazu, ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen.²² Für Beschäftigte mit Führungsverantwortung ist Teilzeitarbeit oftmals keine Option. Sie reduzieren stattdessen ihre persönlichen Ruhezeiten.

Erwerbstätigkeit der Hauptpflegepersonen²³



Wie wirkt sich die Doppelbelastung von Beruf und Pflege aus?

Die Pflege eines Angehörigen ist für die meisten Menschen eine große körperliche und psychische Belastung. Einer Umfrage zufolge fühlen sich 81 Prozent der Pflegepersonen oft erschöpft, 56 Prozent haben einen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand.²⁵ Pflege lässt oft nicht genug Zeit für andere Familienaufgaben, Freundschaften oder Freizeitaktivitäten. Viele ziehen sich aus ihrem sozialen Umfeld zurück.

Pflege ist generell schwer planbar und bringt eine erhebliche Zukunftsunsicherheit mit sich. Dies ist besonders für berufstätige Pflegepersonen ein Problem. Mehr als jede dritte Pflegeperson fühlt sich im Berufsalltag weniger leistungsfähig und hat Konzentrationsschwächen.²⁶ **Erwerbstätigkeit ist jedoch nicht per se eine Belastung für pflegende Angehörige. Entscheidend ist, wie gut beide Aufgabenbereiche miteinander vereinbart werden können.**

Der überwiegende Teil der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung hat zeitliche Vereinbarkeitsprobleme.²⁷ Zeitliche Zielkonflikte sind zum Beispiel, dass durch die Pflege Arbeitszeit versäumt wird, die Arbeit unterbrochen wird oder der Arbeitsplatz kurzfristig verlassen werden muss. Damit verbunden sind die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes, Befürchtungen, dass die Abwesenheit zu beruflichen Nachteilen führen könnte, und die Angst vor mangelndem Verständnis von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen.

Wie funktioniert Pflege auf Distanz?

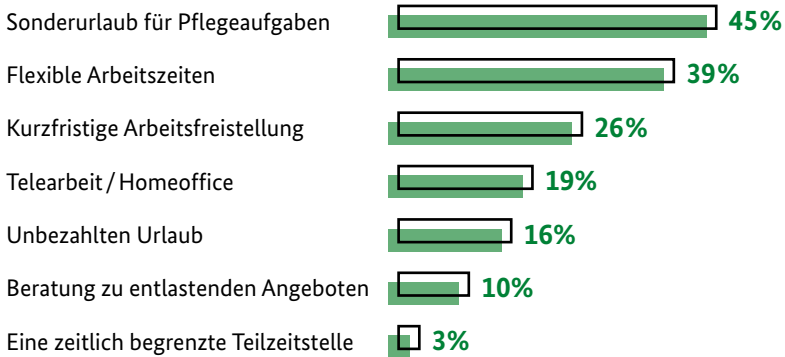
Steigende Arbeitsmobilität und sich verändernde Familienformen bringen es mit sich, dass 17 Prozent der Hauptpflegepersonen weiter entfernt von ihren Angehörigen wohnen.²⁸ Diese sogenannten „Distance Caregivers“ müssen ihren Alltag zwischen drei Orten organisieren: dem Arbeitsort, dem eigenen Haushalt und dem Haushalt des pflegebedürftigen Angehörigen. Bei akuten Problemen können sie oftmals nicht vor Ort sein, was bei vielen Betroffenen Stress und Schuldgefühle auslöst.

Wünsche der Pflegenden und Angebote der Unternehmen

Was wünschen sich Pflegepersonen von Unternehmen?

Die meisten Menschen finden es wichtig, auch in einer Pflegesituation erwerbstätig zu bleiben – vor allem aus finanziellen Gründen, aber auch, um Abstand vom häuslichen Pflegealltag zu bekommen und um berufliche Kompetenzen und soziale Kontakte zu erhalten.²⁹ Mit den derzeitigen Angeboten der Arbeitgeber zur Vereinbarung von Beruf und Pflege sind viele nicht zufrieden.³⁰ In einer Umfrage gab fast die Hälfte der Pflegepersonen an, keine Unterstützung durch den Arbeitgeber zu erhalten.³¹ Vor allem eine andere Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit hinsichtlich Dauer, Lage und Rhythmus würden sich viele zur Entlastung wünschen.

Pflegepersonen wünschen sich von Unternehmen³²



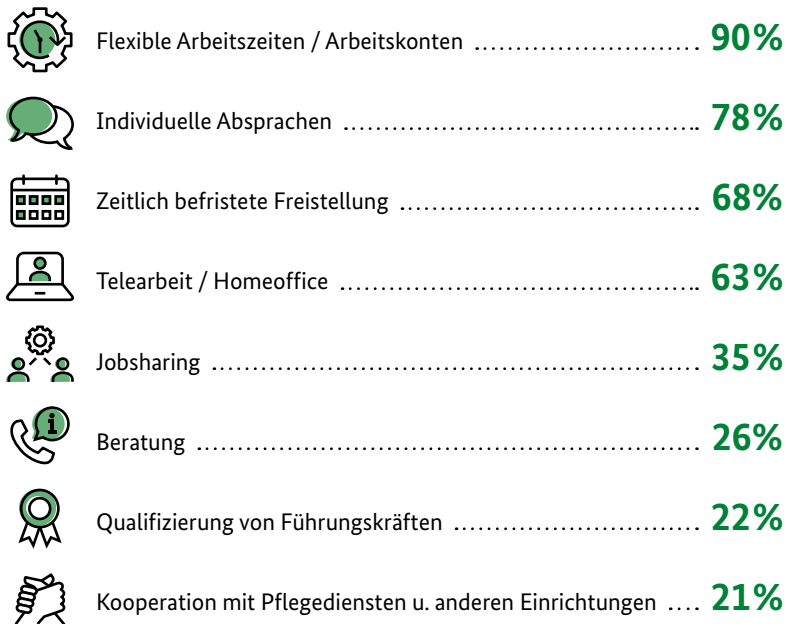
Mehrfachnennungen waren möglich.

Fast zwei Drittel aller Pflegenden wünschen sich eine andere Arbeitsstundenzahl, als sie aktuell ausüben.³³ Zur besseren Vereinbarkeit können sich viele auch die Anpassung ihrer Arbeitsorganisation vorstellen, wie zum Beispiel eine flexible Arbeitsmenge, individuell definierte Anfangs- und Endzeiten, eine längere Mittagspause, der Verzicht auf Schicht- und Wochenendarbeit oder Dienstreisen, kurzfristig gewährte freie Tage oder die Möglichkeit, im Notfall den Arbeitsplatz spontan verlassen zu können.³⁴ Vor allem in Kleinbetrieben mit weniger als 16 Beschäftigten, in denen kein Rechtsanspruch auf eine Freistellung besteht, sind Pflegepersonen auf solche individuellen Vereinbarungen angewiesen.

Was bieten Unternehmen ihren pflegenden Beschäftigten?

Jedes dritte Unternehmen bietet seinen Beschäftigten betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die über die gesetzlich vorgesehenen Regelungen hinausgehen – so eine Umfrage aus dem Jahr 2018.³⁵ Vier Jahre zuvor war es nur jedes fünfte Unternehmen.³⁶ Große Unternehmen haben weit häufiger betriebsinterne Vereinbarungsangebote als kleine³⁷ und sind vermehrt der Ansicht, dass das Thema in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen hat³⁸.

Vorhandene betriebsinterne Angebote für pflegende Beschäftigte³⁹



Mehrfachnennungen waren möglich.

Pflegende Angehörige zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Die Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Bei Beratungsangeboten, der Qualifizierung von Führungskräften und individuellen Kooperationen mit Pflegediensten, Tagespflege- oder stationären Einrichtungen ist weiterhin viel Luft nach oben.

Bei der Umsetzung der Vereinbarkeitsmaßnahmen für pflegende Beschäftigte nutzen drei Viertel der Unternehmen Regelungen, die sie für junge Familien etabliert haben, und ergänzen sie gegebenenfalls. Nur 23 Prozent der Unternehmen finden es wichtig, alle Maßnahmen spezifisch auf die Situation von Pflegepersonen zuzuschneiden.⁴⁰

Welche Hindernisse gibt es bei der Umsetzung?

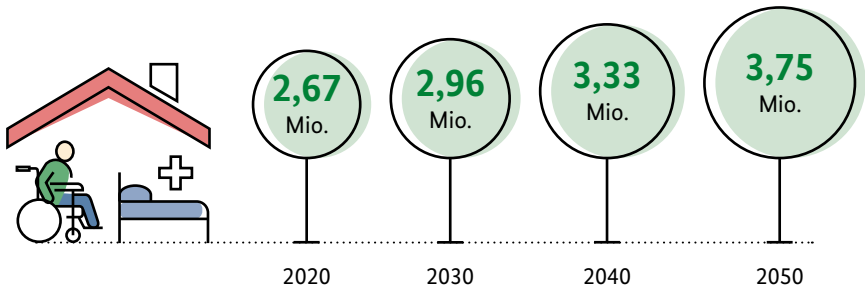
Trotz des wachsenden Bewusstseins für dieses Thema bieten längst nicht alle Unternehmen Vereinbarkeitsmaßnahmen an. Etwa zwei Dritteln der Unternehmen fehlt laut eigener Aussage der Überblick, welche ihrer Beschäftigten Unterstützung in einer Pflegesituation benötigen und welche Maßnahmen dabei hilfreich wären. Jedem dritten Unternehmen ist die Umsetzung betriebsinterner Angebote zu teuer.⁴¹

Blick in die Zukunft

Wie wird sich die Pflegesituation in Zukunft entwickeln?

Aufgrund der demografischen Alterung unserer Gesellschaft wird die Zahl der Pflegebedürftigen weiter steigen. Das Bundesgesundheitsministerium rechnet mit 5,9 Millionen Pflegebedürftigen im Jahr 2050.⁴² Diese Annahme berücksichtigt sogar nur die gesetzlich Pflegeversicherten. Wenn man davon ausgeht, dass die Angebote von stationären und ambulanten Pflegediensten nicht im gleichen Maße steigen, sind die Angehörigen pflegebedürftiger Menschen künftig noch mehr in der Pflicht, Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren. Laut einer Umfrage rechnen 69 Prozent der Beschäftigten damit, in Zukunft einen Angehörigen zu pflegen.⁴³

Erwartete Anzahl der Pflegebedürftigen, die zu Hause versorgt werden⁴⁴



Was planen Unternehmen für ihre pflegenden Beschäftigten?

Die Mehrheit der Unternehmen rechnet damit, dass die Nachfrage nach Vereinbarkeitsangeboten in Zukunft steigen wird.⁴⁵ Trotzdem plant nur etwa jedes siebte Unternehmen, die betriebsinternen Angebote auszuweiten⁴⁶, um ihren Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Zu den geplanten Angeboten zählen zeitlich befristete Freistellungen, individuelle Absprachen sowie Qualifizierungsmaßnahmen von Führungskräften zum Thema Beruf und Pflege. Auch Jobsharing sowie die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, wollen einige Unternehmen vermehrt einführen.⁴⁷

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Beschäftigte haben Anspruch auf berufliche Freistellungen für die Pflege eines Angehörigen sowie auf finanzielle Hilfen oder zinslose Darlehen, je nachdem, wie lange ein Pflegefall dauert. Während dieser Zeit haben sie Kündigungsschutz. Die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf finden sich im Pflegezeitgesetz (PflegeZG), im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und im SGB XI.⁴⁸ Hier ein kurzer Überblick:

Pflege Angehörige zwischen Wunsch und Wirklichkeit

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

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

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

§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI



Pflegeunterstützungsgeld

ohne Ankündigungsfrist

unabhängig von der Betriebsgröße

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

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

§ 3 PflegeZG



Pflegezeit

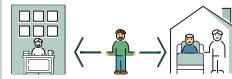
Ankündigungsfrist zehn Tage

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

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

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

Ankündigungsfrist acht Wochen

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

Kündigungsschutz (beginnt frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin und endet gleichzeitig mit dem Ende der Auszeit)

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen

LESETIPP: Alle Informationen zu den gesetzlichen Regelungen finden sich in der Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015“.



Informationen und Beratung für Unternehmen und Angehörige

- **Informationsportal** des Bundesfamilienministeriums rund um das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für pflegende Angehörige und Arbeitgeber: <https://www.wege-zur-pflege.de>
- **Familienpflegezeit-Rechner** zur Ermittlung der möglichen Darlehenshöhe: <https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/rechner.html>
- **Das Pflegetelefon** des Bundesfamilienministeriums ist für Bürger und Bürgerinnen, Arbeitgeber und Institutionen. Es bietet anonym Beratung u. a. zu folgenden Themen:
 - Wie wird Pflege organisiert?
 - Welche Einrichtungen und Dienste gibt es?
 - Wie funktionieren die Regelungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit bzw. sonstige Auszeiten für pflegende Angehörige?
 - Welche Unterstützungsangebote können Angehörige darüber hinaus in Anspruch nehmen?
 - Wer hilft mir, wenn ich nicht mehr weiterweiß?

Mo-Do, 9-18 Uhr
Tel.: 030-20179131
E-Mail: info@wege-zur-pflege.de



Das Gesetz zur Familienpflegezeit ermöglicht Familien, Beruf und Pflege besser zu vereinbaren. Was Arbeitgeber dabei beachten müssen, erläutert Experte Sebastian Reiter vom Pflegetelefon des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im „Erfolgsfaktor Familie“-Web-Seminar.



Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt:

- Wer hat Anspruch auf (Familien-)Pflegezeit und wie lange (rechtliche Grundlagen)?
- Welche Fristen muss der Arbeitgeber kennen?
- Was ist zu beachten, wenn Mitarbeitende ihre (Familien-)Pflegezeit verlängern müssen?
- Ist Teilzeit während der (Familien-)Pflegezeit möglich und in welchem Umfang?
- Wie verhält es sich mit dem Kündigungsschutz während der (Familien-)Pflegezeit?
- Was ist bei der Rückkehr nach der (Familien-)Pflegezeit zu beachten?

Ab wann beginnt Pflege?

Anspruch auf Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz haben Beschäftigte grundsätzlich dann, wenn sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorlegen können, dass bei ihren Angehörigen eine Pflegebedürftigkeit besteht. Es muss also ein Pflegegrad nach §§ 14, 15 SGB XI vorliegen, mindestens Pflegegrad 1.⁴⁹ Die kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen und das Pflegeunterstützungsgeld können bei einem akuten Pflegefall auch schon vor der Zuerkennung eines Pflegegrads gewährt werden. Nicht jede Unterstützung durch Angehörige trägt jedoch den Charakter von Pflege im Sinne des Gesetzgebers. Die Fürsorge beginnt oft weit vor der amtlich anerkannten Pflegebedürftigkeit, beispielsweise mit Hilfen im Haushalt, mit Besorgungen oder der Begleitung zum Arzt. Detaillierte Informationen zu Art und Umfang der Leistung der Pflegeversicherung sind in § 4 des SGB XI geregelt.

An dieser Stelle kommt den Unternehmen eine wichtige Rolle zu, die Definition von Pflege weiter zu fassen und ihren Beschäftigten betriebsinterne Unterstützung anzubieten, auch wenn die Pflegebedürftigkeit des jeweiligen Angehörigen nicht sozialrechtlich bescheinigt ist. Wie vielfältig diese Unterstützungsangebote sein können, soll im nächsten Kapitel beleuchtet werden.

2

Unternehmen gewinnen mit Vereinbarkeit

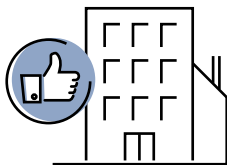
Die demografische Entwicklung macht deutlich, wie wichtig es für Arbeitgeber ist, sich mit dem Thema Pflege auseinanderzusetzen. Vereinbarkeitsangebote für pflegende Beschäftigte sind jedoch nicht als Bonusleistung zu betrachten. Vielmehr sind die Angebote für Unternehmen eine gewinnbringende Investition, denn eine stabile und motivierte Belegschaft zahlt sich aus.

So profitieren Unternehmen von einer guten Vereinbarkeitsstrategie



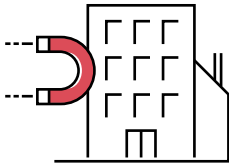
Leistungsfähige, gesunde und motivierte Beschäftigte

- Weniger Fehlzeiten und krankheitsbedingte Ausfälle



Hohe Identifikation der Beschäftigten

- Stabile Belegschaft
- Fachwissen und Kompetenz bleiben im Unternehmen
- Geringere Kosten für Personalbeschaffung und Einarbeitung



Steigerung der Attraktivität des Unternehmens

- Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt
- Imagegewinn

Bei der Gestaltung von Vereinbarkeitsmaßnahmen sollten die Bedürfnisse der Pflegenden im Vordergrund stehen, die nicht gleichzusetzen sind mit den Bedürfnissen von Eltern in der Kinderbetreuung. Pflegende Angehörige befinden sich oftmals in einer schwierigen emotionalen Situation und benötigen noch flexiblere Spielräume, da sich ein Pflegefall oft nicht planen lässt.

Unterstützung für Beschäftigte – was können Arbeitgeber tun?

Interview mit Stefanie Steinfeld, Gründerin und Inhaberin des Unternehmens ElderCare-Steinfeld. Die diplomierte Sozialarbeiterin und Betriebswirtin unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung von Vereinbarkeitsmaßnahmen und bietet pflegenden Beschäftigten ein Kompetenztraining, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern.



Stefanie Steinfeld

Frau Steinfeld, wie können Unternehmen ihre pflegenden Beschäftigten am besten unterstützen?

Pflegende Beschäftigte erleben eine Lebenssituation, die viele neue Fragen aufwirft und Flexibilität und Zeit benötigt. Unternehmen können auf unterschiedlichen Ebenen unterstützen, indem Plattformen und Handlungsinstrumente zur Verfügung gestellt werden, die es zum einen ermöglichen, die notwendigen Informationen zum Hilfenetz zu erhalten, und zum anderen die notwendigen

innerbetrieblichen Voraussetzungen schaffen, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen.

Pflegende Beschäftigte möchten an ihrer Arbeitssituation meist erst einmal wenig verändern, aber sie benötigen Flexibilität und die Gewissheit: „Ich kann mit meiner persönlichen Situation zu meinem Chef kommen, und es wird Möglichkeiten geben, dass ich Pflege und Beruf gemeinsam stemmen kann.“ Die besten Lösungen entstehen daher in einem Dialog zwischen Arbeitgeber, Beschäftigtem und letztendlich auch dem pflegebedürftigen Menschen, der eventuelle Unterstützungsangebote von extern akzeptieren muss.

Voraussetzung für ein solches Vorgehen ist eine pflegesensible Führungskultur und die strategische Verankerung des Themas, z. B. in Betriebsvereinbarungen oder Gleichstellungsplänen. Wichtig ist vor allem die Benennung einer Ansprechperson im Unternehmen, die zuhört, Informationen bereithält und zu relevanten Anlaufstellen im Hilfenetz weitervermitteln kann.

Was können die Folgen sein, wenn Beschäftigte nicht gut vereinbaren können?

Pflegeaufgaben entstehen häufig kurzfristig, sind schwer planbar und mit erheblichen emotionalen Belastungen verbunden. Das Problem dabei besteht hauptsächlich darin, dass nicht von vornherein feststeht, wie lange die Pflegezeit dauern wird, dass die Belastung progredient ist und dass es in der Regel keine Vorerfahrung mit der Bewältigung dieser zusätzlichen Lebensaufgabe gibt.

Kurz gesagt, einen Angehörigen zu pflegen ist sehr belastend. Erhalten Beschäftigte keine Unterstützung, kann dies zu Zeitkonflikten, geringerer Leistungsfähigkeit und Konzentrationsschwächen bis hin zu Krankheit und Krankmeldung führen. Auch gibt es die Sorge um den Arbeitsplatz, wenn Arbeitszeit oder -umfang versäumt wird. Für Unternehmen entstehen zusätzliche Kosten durch Absentismus, höhere Fehlerquoten oder Kürzung der Arbeitszeiten. Im schlimmsten Fall wird der Beruf aufgegeben. Dies führt zu Wissensverlust und zu Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten für das Unternehmen.

Welche Vorteile haben Unternehmen, wenn sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützen?

Gut vorbereitete und unterstützte Beschäftigte können ihre Belastungssituation gut meistern. Sie können ihr Wissen an Kolleg*innen weitergeben und sie in ähnlichen Situationen bestärken. Unterstützte Mitarbeiter*innen sind leistungsfähiger und gesünder und haben ein hohes Interesse daran, ihre Arbeitskraft weiterhin voll und ganz dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Unternehmen profitieren von der Bindung der Mitarbeiter*innen an das Unternehmen, durch eine erhöhte Identifikation mit dem Arbeitgeber, wenn sie sich in ihrer ganzheitlichen Lebenssituation gesehen fühlen. Auch in der Außenwirkung am Arbeitsmarkt und gegenüber Kunden profitieren Unternehmen von einer vereinbarkeitsorientierten Personalpolitik.

Work & Care darf kein Ausschlusskriterium sein!

„Die häufig zeitintensive, immer körperlich und vor allem psychisch belastende Pflegeaufgabe muss mit den beruflichen Anforderungen in Einklang gebracht werden. Soll dieser Spagat gelingen, brauchen die pflegenden Angehörigen mehr als nur Verständnis im beruflichen Umfeld. Sie brauchen Arbeitgeber, die die Zeichen der Zeit verstehen und den doppelt Belasteten beratend, unterstützend sowie mit speziellen Serviceleistungen und flexiblen Arbeitsorganisationsangeboten zur Seite stehen.“



**Prof. Dr. phil.
Adelheid Kuhlmei**

Prof. Dr. phil. Adelheid Kuhlmei, Direktorin des Instituts für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft der Charité-Universitätsmedizin Berlin und Vorsitzende des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

3

Sensibilität für die Situation der Pflegenden

Vielen pflegenden Beschäftigten fällt es schwer, über ihre Situation offen zu sprechen, zu groß ist die Sorge vor mangelndem Verständnis oder beruflichen Nachteilen. Unternehmen sollten daher die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema machen und eine pflegesensible Unternehmenskultur entwickeln – am besten, bevor ein akuter Fall eintritt. Es ist schließlich ein starkes Signal, wenn sich Unternehmen in ihrem Leitbild klar als familienbewusst positionieren und dabei auch die Pflege aufgreifen.

Beschäftigte befragen

Zu Beginn der Auseinandersetzung mit dem Thema Pflege bietet sich eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, denn häufig fehlen den Unternehmen Informationen über die aktuelle Lebenssituation ihrer Beschäftigten. Wie wichtig schätzen sie das Thema ein? Welche Angebote und Maßnahmen wären hilfreich? Gibt es konkreten Bedarf? Mit diesem Wissen und einem erfolgreichen Erwartungsmanagement können Arbeitgeber Angebote etablieren, die den Beschäftigten tatsächlich helfen und in ihre Arbeitsorganisation und Betriebskultur passen.

✓ Tipp: Machen Sie den UnternehmensCheck

- Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ stellt Mitgliedern einen Musterfragebogen für eine Beschäftigtenbefragung zur Verfügung. Ergebnisse daraus können Hinweise zur Umsetzung einer pflegesensiblen Unternehmensführung geben.

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/machen-sie-ihren-unternehmenscheck.html>



Pflegesensibles Leitbild entwickeln

Eine Beschäftigtenbefragung hilft, das Klima im Unternehmen einzuschätzen, und zeigt wichtige Ansatzpunkte für die Entwicklung eines pflegesensiblen Leitbilds und einer bedarfsorientierten Personalpolitik. Am Anfang stehen viele Fragen: Wie soll Pflege überhaupt definiert werden? In welchen Situationen können Beschäftigte unterstützt werden? Gibt es bereits familien-sensible Instrumente wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, die auf die Pflegesituation angewendet werden können? Eine Beratung durch entsprechende Dienstleister ist dabei sehr hilfreich.

✓ Tipp: Profitieren Sie vom Stufenplan „Beruf und Pflege“

- Die berufundfamilie Service GmbH unterstützt Arbeitgeber mit einem Stufenplan beim Aufbau einer pflegebewussten Personalpolitik und gibt Impulse für bedarfsgerechte Angebote (kostenpflichtig).

<https://www.berufundfamilie.de/forms/33-jinbound-landing-pages/3-kampagne-2>



Führungskräfte schulen

Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen ist die Unterstützung durch Führungskräfte. Sie sollten hinter den Maßnahmen stehen und als Vorbilder, Motivatoren und Multiplikatoren agieren. In Schulungen können Führungskräfte für das Thema Pflege sensibilisiert werden und Impulse erhalten, wie sie Mitarbeitergespräche führen und eine Kultur der Offenheit und des Verständnisses schaffen, in der sich pflegende Beschäftigte nicht scheuen, über ihre Anliegen zu sprechen.

Grundrauschen schafft pflegesensible Unternehmenskultur

Beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. hat das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einen hohen Stellenwert. Ziel ist eine Unternehmenskultur, die die Belastung der betroffenen Beschäftigten ernst nimmt und das Verständnis für sie fördert. „Wir setzen das Thema immer wieder auf die Agenda“, erläutert Mirjam Roller, Gleichstellungsbeauftragte. „Durch die Sensibilisierung entsteht Verständnis im Sinne von ‚Hier müssen wir unterstützen‘ - und Anteilnahme.“



Mirjam Roller

Im dazugehörigen Leitfaden „Pflegebedürftige Angehörige – was tun?“ steht: „Angehörige zusätzlich zu den sonstigen Pflichten zu pflegen und zu versorgen, erfordert viel Ausdauer, Geduld, Organisations-talent und eine sorgfältige Beobachtung der eigenen Kräfte und Grenzen.“ Neben einer Checkliste im Falle eines Versorgungsnotfalls, wichtigen Informationen zu gesetzlichen Unterstützungsmöglichkeiten, betrieblichen Lösungen und wichtigen Ansprechpersonen und Anlaufstellen liegt der Fokus des Leitfadens auch auf der Frage, wie die Unterstützung durch Vorgesetzte und Teams umgesetzt werden kann. So wird angeregt, bei der

Sensibilität für die Situation der Pflegenden

Planung des Jahresurlaubs und von Dienstreisen sowie von Sitzungen oder Veranstaltungen auf pflegende Kolleginnen und Kollegen besondere Rücksicht zu nehmen. Um Störungen des Arbeitsklimas wegen der Bevorzugung einzelner Beschäftigter bei den Planungen sowie Missstimmungen vorzubeugen, sei es sinnvoll, die Teams und Vorgesetzten für die Doppelbelastungen durch Beruf und Pflege zu sensibilisieren. Denn im Verständnis der Organisation tragen die Teams einen Teil der Lasten der Pflege mit, weil zum Beispiel liegengebliebene Aufgaben von anderen erledigt werden müssen, Vakanzen entstehen können oder sich interne Abläufe oder Termine nach den Bedürfnissen der Pflegenden richten müssen.

Sensibilisierung findet auch über die AG Vereinbarkeit Beruf und Familie statt, in der immer wieder überlegt wird, was im Haus gebraucht wird und wie pflegende Beschäftigte besser unterstützt werden können. Ein alle zwei Monate stattfindender Pflegestammtisch ermöglicht regelmäßigen Austausch und Rückmeldungen, wo der Schuh drückt. Darüber hinaus bietet der Pflegestützpunkt Informationsveranstaltungen und Pflegeberatung. Ein weiterer wichtiger Schlüssel: Ansprechpersonen, die mit Wissen und Einfühlungsvermögen für pflegende Beschäftigte da sind: „Wir beantworten viele Fragen und helfen, Sorgen zu mindern. Dabei kennen wir viele Details und können konkrete Tipps geben“, so Roller.

Ein Tipp, den Mirjam Roller an andere Betriebe und Institutionen weitergeben möchte: „Schaffen und erhalten Sie ein Grundrauschen zum Thema, was bedeutet, dass Sie Informationen und Geschichten immer wieder thematisieren und dazu über verschiedenste Kanäle kommunizieren. Das fördert ein pflegesensibles Arbeitsklima im Unternehmen!“

Unternehmen: Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Branche: Sozial

Standort: Berlin

Beschäftigte: 800

Familienorientiert und nah dran

„Bei uns ist jeder einzelne Beschäftigte sehr wichtig. Unser Team gehört quasi zur erweiterten Familie und wir möchten niemanden verlieren, weil er die Doppelbelastung zwischen dem Beruf und der Pflege eines Angehörigen nicht schafft“, sagt Ursula Simon, Seniorchefin im Handwerksunternehmen SIMONMETALL GmbH & Co. KG. „Wir schauen immer, wo der Schuh drückt, und versuchen schnelle Lösungen zur Unterstützung zu finden. Das ist Teil unserer Kultur als Familienunternehmen und hat bisher immer gut geklappt.“

Um das zu unterstreichen, hat Ursula Simon eine Ausbildung als Pflegeguide absolviert. „Ich bin bei den dazugehörigen Netzwerktreffen als Vertreterin eines kleinen Handwerksunternehmens immer ein bisschen die Exotin“, so Simon. „Aber ich möchte als Ansprechpartnerin für das Thema Pflege sensibilisieren und bei Bedarf umfassend informieren und beraten können.“



V. l. n. r.: **Bernhard Simon**, SIMONMETALL GmbH & Co. KG; **Yves Rawiel**, spectrumK; **Ursula Simon**, SIMONMETALL; **Christian Simon**, SIMONMETALL; Bundesfamilienministerin **Franziska Giffey**; **Gundula Roßbach**, Präsidentin Deutsche Rentenversicherung Bund; **Hans Peter Wollseifer**, Präsident Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und **Jürgen Hohnl**, IKK e.V.

Sensibilität für die Situation der Pflegenden

So wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch regelmäßig in die Mitarbeiterbesprechungen integriert. Trotz seiner kleinen Betriebsgröße von 33 Beschäftigten bietet das Unternehmen vielfältige Unterstützungsmaßnahmen an: flexible Arbeitszeitmodelle, einen Infoflyer, Tipps in einer Notfallmappe oder Unterstützung für pflegende Beschäftigte sowie beim Wiedereinstieg. 2019 wurde SIMONMETALL mit dem Otto Heinemann Preis in der Kategorie bis zu 500 Beschäftigte ausgezeichnet. Der Preis würdigt Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten besonders pflegefreundliche Arbeitsbedingungen bieten.

Unternehmen: SIMONMETALL GmbH & Co. KG

Branche: Metallbau

Standort: Tann-Günthers (Rhön)

Beschäftigte: 33



Checkliste „Pflegesensible Unternehmenskultur“

- Fragen Sie Ihre Beschäftigten. Machen Sie den UnternehmensCheck.
- Überprüfen Sie bestehende Vereinbarkeitsangebote auf ihre Einsatzmöglichkeit in Pflegesituationen.
- Definieren Sie den Begriff „Pflege“ für Ihr Unternehmen.
- Entwickeln Sie ein pflegesensibles Leitbild.
- Schulen Sie Führungskräfte und Betriebsräte.
- Integrieren Sie das Thema Pflege in Mitarbeitergespräche, Strategie- und Personalarunden.
- Schaffen Sie eine pflegesensible Gesprächskultur.
- Entwickeln Sie konkrete Angebote für Ihre pflegenden Beschäftigten.

4

Vielfältige Wege zur Information und Kommunikation

Ein Pflegefall kommt oft überraschend; kaum ein Angehöriger ist auf die Situation vorbereitet. Was er oder sie jetzt braucht, ist ein niedrigrschwelliger Zugang zu Informationen, Beratungs- oder Unterstützungsangeboten. Unternehmen können hier als eine Art Erstanlaufstelle wertvolle Hilfe leisten und dann an externe Beratungsstellen oder Dienstleister verweisen.

Ansprechpersonen benennen

Damit Betroffene wissen, an wen sie sich in ihrem Betrieb in einem Pflegefall wenden können, sollten Unternehmen je nach Größe einen oder mehrere feste Ansprechpersonen benennen. Vielleicht gibt es jemanden im Betrieb, der selbst Erfahrungen mit einer Pflegesituation gemacht hat? Auf jeden Fall sollte der- bzw. diejenige ein offenes Ohr für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen können.



Tipp: Qualifizieren Sie betriebliche Pflegelotsen

- Betriebliche Pflegelotsen informieren Beschäftigte in einer Pflegesituation über Rechtsansprüche und die konkreten Vereinbarkeitsangebote des Unternehmens. Bei Bedarf stellen sie den Kontakt zu Beratungsstellen und sozialen Dienstleistern her. Informieren Sie sich über Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrer Region.

- Eine Zusammenstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – finden Sie im Mitgliederbereich von <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/wissensplattform-fuer-die-praxis.html>.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren

Unternehmen können vielfältige Quellen und Tools nutzen, um Informationen für ihre pflegenden Beschäftigten zusammenzustellen. Beispielsweise verteilen Industrie- und Handelskammern oder regionale Wirtschaftsförderungen „Betriebliche Pflegekoffer“. Sie enthalten Informationen zu den gesetzlichen Regelungen sowie eine Sammlung regionaler und überregionaler Pflegestützpunkte und Kontaktstellen, die Beratung, Informationen und Unterstützung bieten.

Tipp: Bauen Sie sich Ihren Pflege-Flyer

- Auf der Website der berufundfamilie Service GmbH gibt es praktische Dokumentenvorlagen für die interne Kommunikation. Mithilfe von Textbausteinen können Unternehmen ihren eigenen Pflege-Flyer zusammenstellen. <https://www.berufundfamilie.de/forms/33-jinbound-landing-pages/7-pflegeflyer>



Alle Kommunikationswege nutzen

Der Pflege-Flyer ist ein geeignetes Instrument, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über betriebliche Angebote zu informieren. Er kann in gedruckter Form ausgelegt, am Schwarzen Brett ausgehängt und der Lohnabrechnung beigelegt werden oder als digitale Version auf der Internet- oder Intranetseite veröffentlicht werden. Darüber hinaus können Mitarbeiterpublikationen und Intranet genutzt werden, um Beschäftigte für das Thema Pflege zu sensibilisieren und Betroffene über Rechtsansprüche und betriebliche Vereinbarkeitsangebote zu informieren.

Im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Fachvorträgen können viele verschiedene Fragen rund um die Pflege behandelt werden – von der Patientenverfügung bis zu technischen Hilfsmitteln bei der Pflege. Da jeder einmal in eine Pflegesituation kommen kann, sind solche Vorträge von allgemeinem Interesse und ein niedrighschwelliges Angebot. Sie machen auch Betroffenen die Teilnahme leicht, die sich vielleicht noch nicht aktiv informiert haben. Unternehmen können ihre pflegenden Beschäftigten zudem mit Inhouse-Seminaren oder Web-Seminaren zu Themen wie Stressbewältigung, Selbstfürsorge und Achtsamkeit oder Zeitmanagement unterstützen.



Tipp: Organisieren Sie einen Pflegestammtisch

- Ermöglichen Sie einen Erfahrungsaustausch zwischen pflegenden Kolleginnen und Kollegen. Im direkten Gespräch können wichtige Informationen ausgetauscht werden.

Schließlich sollten Unternehmen auch Websites, Presseartikel und Stellenangebote nutzen, um auf ihre pflegesensible Unternehmenskultur und die betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hinzuweisen.

Das Jahr der Pflege: Gespräche willkommen



„Hände“ von Mitarbeitenden der Fürst Gruppe

Bei der Fürst Gruppe gibt es zwei Pfielotsinnen, damit auf jeden Fall immer eine Ansprechpartnerin für die Beschäftigten da ist: „Wir helfen unseren Beschäftigten, den Weg durch die vielen Fragen, die bei einem Pflegefall oder der Belastung durch Pflegeaufgaben aufkommen, zu finden“, sagt Stefanie Hemmer, Referentin für Corporate Social Responsibility bei Fürst. „Uns ist es wichtig, dass Informationen sowie die richtigen Pflegeberatungsstellen bei Bedarf schnell gefunden werden“, so Hemmer weiter.

In den Köpfen verankern

Das zeigt: Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ ist bei der Fürst Gruppe hoch aufgehängt, um das Thema mit Kommunikation und Maßnahmen in den Köpfen der Unternehmensakteure zu verankern und mit Angeboten zu enttabuisieren. Dafür wurde ein Konzept unter dem Jahresmotto „Ich pflege ein gutes Betriebsklima, aber auch meine Mutter! Wie Generationen privat und beruflich füreinander da sein müssen“ entwickelt. Geplant ist in einem ersten Schritt eine Informationsveranstaltung als niedrigschwelliger Einstieg in das Thema Pflege. Behandelt werden Fragen wie „Wie kann ich mich oder auch meine Eltern vorbereiten?“ oder Themen wie „Vorsorgevollmacht und Betreuungsarrangements“. Als zweite Station wird der regelmäßige unternehmenseigene „CV-Day“ (Corporate Volunteering) in einem Pflegeheim stattfinden: Beschäftigte schenken Zeit und

machen mit den Bewohnern nach einem gemeinsamen Morgenkreis einen Ausflug in den Tierpark, da die Zeit der Pflegekräfte für solche besonderen Aktivitäten nicht ausreicht. Hier lernen sie den Pflegealltag und das Leben von Pflegebedürftigen kennen. Im dritten Teil soll ein Diversity-Tag stattfinden, bei dem auf der Basis der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ Workshops zum Thema „Generationenübergreifendes Arbeiten“ angeboten werden.

Viele Beschäftigte erwarten eine Pflegesituation

Über die firmeneigene Informationsplattform hat Stefanie Hemmer die Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gepostet und die Aktionen angekündigt. Verbunden war der Beitrag mit einer kurzen Umfrage, wer bereits Angehörige pflegt oder damit rechnet, in Zukunft Pflegeaufgaben übernehmen zu müssen. 8 Prozent pflegen bereits und über 70 Prozent erwarten, dies in Zukunft zu tun. 50 Prozent aller Befragten sind an Informationen interessiert. „Das zeigt uns, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist und dass wir den richtigen Weg gehen“, sagt Hemmer. „Wir wollen die Scheu nehmen. Das Gespräch zu suchen ist bei uns erwünscht.“

Unternehmen: Moritz Fürst GmbH & Co. KG

Branche: Dienstleistungsunternehmen für Sauberkeit, Personal und Sicherheit

Standort: Nürnberg

Beschäftigte: 4.000

Wege der dezentralen Kommunikation

Kommunikation ist ein zentrales Thema bei der EDEKA Minden-Hannover und aufgrund der Größe und Dezentralität des Unternehmens auch eine Herausforderung. „Damit pflegende Beschäftigte die für sie wichtigen Informationen erhalten, nutzen wir Printmedien wie themenbezogene Ratgeber, unsere Mitarbeiterzeitschrift ‚wir‘, den Unternehmensbericht und unser Intranet. Damit können wir die vielen EDEKA-Märkte, Lager- und Produktionsstätten über die familienfreundlichen Maßnahmen informieren“, erläutert



Carina Andersohn

Carina Andersohn, Gruppenleiterin Vereinbarkeit Familie & Beruf / Diversity Management bei der EDEKA Minden-Hannover. Auch Multiplikatoren spielen eine große Rolle: „Das sind Führungskräfte, die wir in regelmäßigen Sitzungen informieren, aber auch die örtlichen Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen, die oft einen besonders guten Draht zu den Kolleginnen und Kollegen haben“, so Andersohn weiter. Wichtig sei es, die Betroffenen rechtzeitig zu erreichen, bevor die Belastungssituation zu groß ist und der bzw. die Beschäftigte länger ausfällt.

Sich kümmern, ohne krank zu werden

Dafür stehen zum einen ausgebildete interne Pflegeguides bereit, die bei Fragen beraten können. Zum anderen thematisieren interne Veranstaltungen regelmäßig das Thema Pflege mit Vorträgen zur Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht, Pflegefinanzierung oder Selbstsorge. „Pflege dauert oft lang und die Perspektive ist negativ. Es ist uns wichtig, den Betroffenen zu vermitteln, dass wir an sie denken“, unterstreicht Andersohn. Ein Vortragsangebot heißt beispielsweise „Wenn die Eltern alt werden – kümmern, ohne krank zu werden“.

Zurzeit wird an einer Broschüre zum Thema Beruf und Pflege gearbeitet. „Die Informationen sind viel umfangreicher und individueller als gedacht“, so Andersohn. „Wir können über diesen Weg jedoch die notwendigen Informationen und Hilfestellungen zusammenfassen. Die vielen Anrufe bei

unseren drei Pflegeguides sowie die Zahl der Teilnehmenden bei den Infoveranstaltungen zeigen, dass es großen Bedarf gibt.“ Zwei Mal im Jahr wird ein „Vorteils“-Heftchen an alle Mitarbeitenden ausgegeben mit Informationen über Mitarbeiterangebote wie z. B. Informationen zur Altersvorsorge, Präventionskurse und Seminarangebote. „Unser Heftchen kommt bei den Kollegen und Kolleginnen sehr gut an. Das kann ich als Tipp weitergeben“, sagt Andersohn.

Unternehmen: EDEKA Minden-Hannover

Branche: Lebensmittelversorgung/ Einzelhandel

Standorte: Minden und weitere

Beschäftigte: rund 27.700 (exkl. des selbstständigen Einzelhandels)



Checkliste „Information und Kommunikation“

- Benennen Sie einen Ansprechpartner für pflegende Beschäftigte.
- Stellen Sie ein Informationspaket über Rechtsansprüche und Beratungsmöglichkeiten zusammen (Pflegekoffer).
- Informieren Sie über die konkreten Angebote Ihres Unternehmens.
- Thematisieren Sie das Thema Pflege in Ihrer internen Kommunikation (Pflegeflyer, Mitarbeiterpublikationen, Intranet).
- Organisieren Sie Informationsveranstaltungen, Pflegestammtische und Inhouse-Seminare.
- Kommunizieren Sie Ihr Leitbild über Ihre Website, Stellenangebote und die örtliche Presse.

5

Flexible Lösungen für Arbeitszeit und Arbeitsort

Pflegepersonen benötigen je nach Dauer, Art und Intensität ihrer Aufgaben ganz unterschiedliche Unterstützungsangebote. Pflege umfasst schließlich nicht nur die alltäglichen Pflegetätigkeiten zu Hause, sondern auch die Begleitung zu Institutionen und bei Arztbesuchen, die Übernahme von Besorgungen, die Organisation von Pflegediensten oder auch die Unterbringung und Begleitung von Angehörigen im Heim.

Um ihren Beschäftigten flexible Lösungen anbieten zu können, sollten Unternehmen prüfen, welche Maßnahmen für sie kurz-, mittel- und langfristig umsetzbar sind, und eigene betriebliche Handlungsfelder entwickeln.

Arbeitszeitmodelle definieren

Flexible und verlässliche Arbeitszeiten stehen bei pflegenden Beschäftigten ganz oben auf der Wunschliste der Vereinbarkeitsmaßnahmen. Vielfältige Arbeitszeitmodelle sind denkbar – von der kurzfristigen Freistellung im Notfall bis hin zu langfristigen Lösungen zur Reduzierung der Arbeitszeit.

Arbeitsbefreiung im Notfall

In einer akuten Pflegesituation sind Sonderurlaub, Überstundenabbau oder die Möglichkeit, den Arbeitsplatz kurzfristig verlassen zu können, sehr hilfreich.

Variable Arbeitszeitgestaltung

Gleitzeitarbeit und flexible Pausenregelungen können Beschäftigte im schwer planbaren Pflegealltag unterstützen. Noch größere Spielräume eröffnen Vereinbarungen über Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten.

Teilzeit

Eine befristete oder dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit ist eine gute Möglichkeit für Beschäftigte, die über längere Zeit in die Pflege ihrer Angehörigen eingebunden sind. Um bestehende Arbeitsstrukturen erhalten zu können, bieten sich vollzeitnahe und komprimierte Arbeitszeitmodelle sowie Jobsharing an.

LESETIPP

Eine Übersicht über flexible Arbeitszeitmodelle finden Sie im Leitfaden „Familienbewusste Arbeitszeiten“.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienbewusste-arbeitszeiten/74780>



Mobiles Arbeiten ermöglichen

Lange Fahrtzeiten zwischen Arbeitsplatz, Wohnort und vielfach auch dem Wohnort der pflegebedürftigen Person sind für pflegende Angehörige oft ein großer Stressfaktor. Die Möglichkeit, bestimmte Aufgaben nach Hause zu verlegen, sorgt für Entlastung und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Nicht jede Tätigkeit bietet sich für mobiles Arbeiten an und die Einbindung in die innerbetrieblichen Abläufe sowie die Kommunikation muss klar geregelt sein. Der „Shutdown“ während der Corona-Pandemie hat gezeigt, dass mobiles Arbeiten in vielen Bereichen möglich ist und sehr flexibel gestaltet werden kann. Unternehmen können aus diesen Erfahrungen lernen und daraus Modelle für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln.

LESETIPP

Im Leitfaden „Nur das Ergebnis zählt“ finden Sie viele Anregungen und praxisnahe Beispiele zum mobilen Arbeiten in Betrieben.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/nur-das-ergebnis-zaehlt-/112024>



Arbeitsprozesse anpassen

Den meisten pflegenden Beschäftigten gelingt es, ihre Arbeitsaufgaben weiterhin zu bewältigen. Trotzdem kann es Phasen geben, in denen eine Kollegin oder ein Kollege plötzlich ausfällt oder eine Entlastung benötigt.

Um kurzfristige Ausfälle zu kompensieren, sind Notfallpläne und Vertretungsregelungen wichtig. In Phasen stärkerer Doppelbelastung kann es pflegenden Beschäftigten helfen, bestimmte Aufgabenbereiche abzugeben oder andere Aufgaben zu übernehmen. Unternehmen sollten ihre Arbeitsprozesse und betrieblichen Abläufe daraufhin überprüfen und Lösungen gemeinsam mit allen Betroffenen erarbeiten.

Auch bei Dienstreisen, Schichtarbeit, Überstunden, Teambesprechungen, Außenterminen und bei der Urlaubsplanung sollten Beschäftigte nach Möglichkeit Rücksicht auf ihre pflegenden Kolleginnen und Kollegen nehmen.

Im Notfall gibt es vom Unternehmen zwei Tage frei



V. l. n. r.: Tanja Lilkendey, Claudia Maurer, Jens Köhler

Die PFLITSCH GmbH & Co. KG bietet ihren pflegenden Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten, zeitlich flexibel und mobil zu arbeiten. Der Hersteller von Kabelverschraubungen hat sich intensiv mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auseinandergesetzt und wurde 2019 für den Otto Heinemann Preis nominiert. Auch wenn das Unternehmen nicht gewonnen hat, so war allein die Nominierung eine wichtige Anerkennung – insbesondere für die beiden Pflegelotsen Claudia Maurer und Jens Köhler. Die beiden haben immer ein offenes Ohr für ihre pflegenden Kolleginnen und Kollegen und können gute Tipps geben, denn sie waren selbst schon in einer Pflegesituation. „Wir versuchen vor allem zuzuhören und die Leute aufzubauen, denn sie sind meist schon an ihrer Belastungsgrenze, wenn sie zu uns kommen“, erzählt Claudia Maurer. Neben Informationen zu den gesetzlichen Richtlinien geben die Pflegelotsen auch Hinweise zu Beratungsangeboten und vermitteln Kontakte zu Pflegediensten.

„Die gesetzlichen Regelungen sind manchmal schwer umsetzbar“, erklärt Jens Köhler. „Die Pflegezeit wird zwar in Anspruch genommen, aber bei den Darlehen zögern viele, weil sie in ihrer unsicheren Situation keine Schulden machen wollen.“ Umso wichtiger sind die betriebseigenen Angebote. „Pflegende Beschäftigte können im Notfall kurzfristig zwei Tage freinehmen und auch mal in den Minusbereich arbeiten“, berichtet Tanja Lilkendey, Projektkoordinatorin Beruf und Familie. „Wer seine Arbeitszeit verkürzen möchte, kann das individuell aushandeln. Außerdem gibt es bei uns Gleitzeit

Flexible Lösungen für Arbeitszeit und Arbeitsort

und die Möglichkeit, schnell mal einen Schichtdienst zu tauschen. Das wird von den Kollegen unterstützt“, so Lilkendey.

Wie wichtig das Verständnis von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen ist, hat Claudia Maurer selbst erfahren. Als sie damals ihren Mann pflegte, konnte sie teilweise im Homeoffice arbeiten. „Wenn ich schnell wegmusste, konnte ich einfach die Kollegen anrufen, und die sprangen dann ein. Jetzt sind andere Kollegen in derselben Situation und ich bin froh, dass ich das zurückgeben kann.“ Jens Köhler kann sich vorstellen, dass die Homeoffice-Möglichkeiten künftig noch ausgeweitet werden, und auch das Thema Arbeitszeitkonten steht noch auf der Agenda. „Wir haben viele Ideen und hoffen, dass unser Angebot noch besser genutzt wird.“ Über das Intranet, Infopoints, Flyer und die Mitarbeiterzeitschrift informieren die Pflegelotsen über ihre Aktivitäten. Außerdem ist das Thema Pflege fester Bestandteil von Mitarbeitergesprächen und Mitarbeiterversammlungen. „Präsenz ist wichtig“, meint Köhler. „Man darf das Thema nicht unterschätzen, alle sollten sich darauf einlassen.“

Unternehmen: PFLITSCH GmbH & Co. KG

Branche: Industrie

Standort: Hückeswagen

Beschäftigte: 300

Hebel bei der Arbeitszeit finden

„So unterschiedlich die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter, so vielfältig sind unsere Arbeitszeitmodelle“, berichtet Carina Andersohn, Gruppenleiterin Vereinbarkeit Familie & Beruf / Diversity Management bei der EDEKA Minden-Hannover, über eine der wichtigsten Stellschrauben, damit Beschäftigte Beruf und Pflegeaufgaben besser miteinander vereinbaren können. Die tägliche Arbeitszeit kann in einigen Bereichen in einem bestimmten Zeitrahmen flexibel gestaltet werden.



Carina Andersohn

Ein weiteres Instrument sind die Arbeitszeitkonten, sogenannte Ampelkonten, die in Teilbereichen des Unternehmens eingesetzt werden. Sie geben den Beschäftigten mit Pflegeaufgaben mehr Flexibilität: Mit ihnen können sie bis zu 30 Plus- und Minusstunden aufbauen und wieder ausgleichen. „Diese Konten können auch ein Instrument der Kommunikation sein, wenn die Grenzen erreicht werden. Die Führungskräfte führen dann Gespräche mit den Beschäftigten zur Arbeitszeit sowie zu den Abläufen und versuchen, Lösungen für extreme Belastungssituationen zu finden“, so Andersohn. „Zeit und Flexibilität sind wichtige Hebel, um Pflegeaufgaben zu bewältigen. Deshalb machen wir uns viele Gedanken über die Arbeitszeitgestaltung und erproben neue Maßnahmen.“

Unternehmen: EDEKA Minden-Hannover

Branche: Lebensmittelversorgung / Einzelhandel

Standorte: Minden und weitere

Beschäftigte: rund 27.700 (exkl. des selbstständigen Einzelhandels)



Checkliste „Flexible Arbeitsbedingungen“

- Entwickeln Sie betriebliche Maßnahmen für kurz-, mittel- und langfristige Pflegesituationen.
- Schaffen Sie verlässliche und planbare Arbeitszeitregelungen.
- Ermöglichen Sie mobiles Arbeiten, wo immer es geht.
- Schließen Sie Betriebsvereinbarungen ab oder weiten Sie bestehende Strukturen auf den Pflegefall aus.
- Organisieren Sie ein verlässliches Vertretungsmanagement und machen Sie einen Notfallplan.
- Beziehen Sie alle Betroffenen bei der Umgestaltung von Arbeitsprozessen ein.
- Nehmen Sie Rücksicht auf pflegende Kolleginnen und Kollegen bei der Dienst- und Urlaubsplanung.

6

Zusätzliche Unterstützung für den Alltag

Auch außerhalb des betrieblichen Alltags brauchen pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung. Schon kleine Hilfestellungen können ihre Situation entscheidend verbessern, wie zum Beispiel die Möglichkeit, einen Dienstwagen auch privat nutzen oder wichtige Telefonate am Arbeitsplatz führen zu können.

Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen

Dienstleistungen wie Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste oder Essen auf Rädern müssen in der Regel privat finanziert werden. Ein Zuschuss durch den Arbeitgeber kann pflegende Beschäftigte wirkungsvoll entlasten.

Zuschuss für Beratung und Betreuung

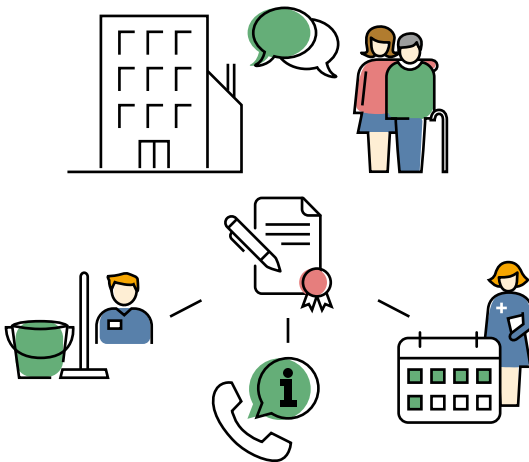
Auch Zahlungen an ein Dienstleistungsunternehmen, das pflegende Beschäftigte berät oder Betreuungspersonen vermittelt, sind für Arbeitgeber steuerfrei. Zuschüsse für Betreuungskosten können Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 600 Euro pro Jahr von der Steuer absetzen – vorausgesetzt, es handelt sich um eine kurzfristige Betreuung, die aus zwingenden beruflichen Gründen erforderlich ist (§ 3 Nr. 34a EStG).

✓ Tipp: Setzen Sie die Kosten von der Steuer ab!

- Arbeitgeber können Zuschüsse und Vermittlungsgebühren für haushaltsnahe Dienstleistungen als Betriebsausgaben steuermindernd geltend machen (§ 4 Abs. 4 EStG). Achtung: Arbeitnehmer müssen Zuschüsse versteuern.

Kooperation mit sozialen Dienstleistern

Durch Rahmenverträge mit Pflegeeinrichtungen und anderen sozialen Dienstleistern können Unternehmen ihren pflegenden Beschäftigten einfachen und schnellen Zugang zu verlässlichen Anbietern gewähren, zum Beispiel, wenn ein Kurzzeitpflegeplatz oder eine Haushaltshilfe benötigt wird.



✓ **Tipp: Suchen Sie Verbündete und Netzwerke!**

- Andere Unternehmen in Ihrer Region beschäftigen sich mit den gleichen Themen. Tauschen Sie sich aus, organisieren Sie gemeinsame Veranstaltungen und unterstützen Sie sich gegenseitig bei konkreten Maßnahmen.
- Nutzen Sie das Wissen von lokalen Pflegestützpunkten, Service- und Beratungsstellen und Netzwerken wie „Erfolgsfaktor Familie“ und „Lokale Bündnisse für Familie“, um passgenaue Vereinbarkeitsangebote zu entwickeln und sich als attraktiver Arbeitgeber in Ihrer Region zu positionieren.

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

<https://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>

Kontakt halten

Bei Arbeitsbefreiungen oder längerer Zeit im Homeoffice sollten Arbeitgeber bewusst den Kontakt zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern halten, sie regelmäßig informieren, Weiterbildungsangebote aufrechterhalten und sie zu Aktivitäten wie Firmenfeiern oder Betriebsausflügen einladen.

Fußnoten mit Literaturhinweisen

Hinweis zur Zitierweise:

Eine wichtige Publikation bei der Recherche für diesen Leitfaden war der „Erste Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ mit den dort zitierten Quellen. Wo immer Zugang zu den Originalquellen möglich war, werden sie direkt zitiert. Ansonsten wird der Beiratsbericht zitiert und die Autorinnen und Autoren der Originalquellen sind in Klammern aufgeführt.

- 1 *Bundesministerium für Gesundheit (2019): Wissenschaftliche Evaluation der Umstellung des Verfahrens zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit. Berlin. S. 28 (Angaben für 2018) (Originalquelle: Socium, Universität Bremen).*
- 2 *Statistisches Bundesamt, Angabe für 2001 (Statista-Grafik, eigene Berechnung).*
- 3 *Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019). Berlin. S. 14 (Wetzstein, Rommel, Lange 2015; Rothgang 2017). Im Folgenden zitiert als „Beiratsbericht“.*
- 4 *TNS Infratest Sozialforschung (2017): Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und des ersten Pflegestärkungsgesetzes. München. S. 59. Im Folgenden zitiert als „TNS Infratest“.*
- 5 *Statistisches Bundesamt (2018): Pflegestatistik 2017. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Wiesbaden. Im Folgenden zitiert als „Pflegestatistik 2017“.*
- 6 *Jacobs, Klaus et al. (Hrsg.) (2020): Pflege-Report 2019. S. 12.*
- 7 *Pflegestatistik 2017.*
- 8 *Beiratsbericht. S. 13 (Müller, Unger, Rothgang 2010).*
- 9 *ebd.*
- 10 *OECD (2013): Health for All database, zitiert im DIW-Wochenbericht Gesundheit 14/2014. S. 295.*
- 11 *Beiratsbericht. S. 14 (Wetzstein, Rommel, Lange 2015; Rothgang 2017).*
- 12 *Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.) (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport. Berlin. S. 27 (Autor: Geyer, Johannes, Daten basierend auf SOEP). Im Folgenden zitiert als „ZQP-Themenreport“.*
- 13 *TNS Infratest. S. 53.*
- 14 *ZQP-Themenreport/Geyer. S. 29.*
- 15 *ebd.*
- 16 *ebd. S. 27.*
- 17 *Barmer (2018): Pflegereport 2018. Berlin. S. 113. Im Folgenden zitiert als „Pflegereport 2018“.*

- 18 ebd. S. 114.
- 19 ZQP Themenreport / Geyer. S. 30.
- 20 Beiratsbericht S. 15 (Hielscher et al. 2017).
- 21 TNS Infratest. S. 59.
- 22 ZQP-Themenreport / Geyer. S. 24.
- 23 TNS Infratest. S. 59.
- 24 Beiratsbericht. S. 16 (Schwinger, Tsiasioti, Klauber 2016).
- 25 Verband Pflegehilfe, FAU Erlangen-Nürnberg. Studienbericht (o. J.): Belastung von pflegenden Angehörigen. S. 45. Im Folgenden zitiert als „Studienbericht“.
- 26 ebd.
- 27 Beiratsbericht. S. 21 (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2018).
- 28 Pflegereport 2018. S. 118.
- 29 ZQP-Bevölkerungsbefragung. In: ZQP-Themenreport. S. 79 (Naumann, Teubner, Eggert, FORSA).
- 30 ebd. S. 76.
- 31 Studienbericht. S. 50.
- 32 ebd. S. 52.
- 33 Beiratsbericht. S. 23 (Engstler, Tesch-Römer 2017).
- 34 Beiratsbericht. S. 27, 28 (SowieTra 2018).
- 35 ZQP-Analyse: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 2018. S. 8. Im Folgenden zitiert als „ZQP-Analyse“.
- 36 ZQP-Unternehmensbefragung. In: ZQP-Themenreport. S. 89.
- 37 ZQP-Analyse. S. 8.
- 38 ebd. S. 11.
- 39 ebd. S. 9.
- 40 ZQP-Unternehmensbefragung. In: ZQP-Themenreport, S. 91.
- 41 ZQP-Analyse. S. 10.
- 42 Beiratsbericht. S. 12 (BMG 2019b).
- 43 berufundfamilie.de. Eltern pflegen, Ausgabe 2015. S. 5.
- 44 Jacobs, Klaus et al. (Hrsg.): Pflege-Report 2019. S. 12.
- 45 Beiratsbericht. S. 27 (Kienbaum 2018).
- 46 ZQP-Unternehmensbefragung. In: ZQP-Themenreport. S. 94.
- 47 ZQP-Analyse. S. 9.
- 48 BMFSFJ (2019): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015.
- 49 Beiratsbericht. S. 42.

Publikationsliste und Links

1. **Nur das Ergebnis zählt. Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2019_Leitfaden_Mobiles_Arbeiten_barrierefrei.pdf
2. **Familienfreundlichkeit im Dialog. Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2019_Leitfaden_Beschaeftigtenbefragung_barrierefrei.pdf
3. **Väter und Vereinbarkeit. Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2019_Leitfaden_Vaeter_barrierefrei.pdf
4. **Mit Familienfreundlichkeit Personal gewinnen. Leitfaden für Personalmarketing mit dem Erfolgsfaktor Familie:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2019_Leitfaden_Personalmarketing_barrierefrei.pdf
5. **Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen. Leitfaden für eine praxisorientierte interne Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2019_Leitfaden_Interne_Kommunikation_barrierefrei.pdf
6. **Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur familienfreundlich! Ein Leitfaden für die betriebliche Umsetzung:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2019_Leitfaden_Unternehmenskultur_barrierefrei.pdf
7. **Fortschrittsindex Vereinbarkeit:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Infoblatt_Fortschrittsindex_Vereinbarkeit.pdf
8. **Familienfreundliche Unternehmenskultur:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/ef/Praxiswissen/191028_Bro_A4_Familienfreundliche_Unternehmenskultur_BF.pdf
9. **Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019:**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/BMFSFJ_Erfolgsfaktor_Infothek_Unternehmensmonitor.pdf

10. Weiterführende Informationen zum unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erhalten Sie hier:

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

Kontakt zur Geschäftsstelle:

Telefon: 030-698077 245

E-Mail: gst-pflege-beruf@bafza.bund.de

„Erfolgsfaktor Familie“

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wurde 2007 vom Bundesfamilienministerium und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag als zentrale Plattform für familienbewusste Unternehmen gegründet. Seither wächst es kontinuierlich und umfasst mittlerweile mehr als 7.700 Mitglieder, vom Kleinstbetrieb bis zum DAX-Unternehmen. Das Netzbüro unterstützt mit seinen Angeboten vor allem kleine und mittlere Betriebe bei der praktischen Umsetzung einer familienbewussten Personalarbeit.

www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Fortschrittsindex Vereinbarkeit

Der „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ ist ein Instrument, das anhand von 12 anonym erhobenen Kennzahlen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie teilnehmenden Unternehmen jährlich einen Überblick über den Stand des Familienbewusstseins gibt. Die Auswertung schließt Handlungsempfehlungen ein, sodass betriebliche Maßnahmen angepasst werden können. Die teilnehmenden Unternehmen können ihre Ergebnisse mit Unternehmen derselben Branche oder gleicher Betriebsgröße vergleichen. Der „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ wurde vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) in Kooperation mit dem DIHK und dem BPM entwickelt. Er ist ein Angebot im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ.

www.fortschrittsindex-vereinbarkeit.de

www.bmfsfj.de/unternehmensmonitor



Bildnachweise: Titelfoto: Getty Images/Josef Schafnitzel – S. 3: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, v. l. n. r. Andreas Gebert (1), Sandro Jödicke (2), Heiko Adrian (3) – S. 6: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ / Heiko Adrian – S. 22: Stefanie Steinfeld – S. 24: Charité – S. 27: Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. / Hermann Bredehorst – S. 29: Sandra Wildemann – S. 34: Fürst Gruppe – S. 36: Dorothea Schrader/Augenblick Mal – S. 41: PFLITSCH GmbH & Co. KG (alle drei Bilder) – S. 43: Dorothea Schrader / Augenblick Mal

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Gefördert vom:



Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., www.dihk.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 102 722 721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie bitte unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag – Donnerstag: 9 – 18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR284

Stand: Februar 2021, 2. Auflage

Redaktion: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Gestaltung Umschlag: www.zweiband.de

Gestaltung Innenseiten: www.wernerwerke.de

Druck: www.mkl-druck.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Orts- und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

- Engagement
- Familie
- Ältere Menschen
- Gleichstellung
- Kinder und Jugend