

Was tun, wenn Beschäftigte einen Angehörigen pflegen müssen?

Heute ist im Durchschnitt jeder 10. Beschäftigte in irgendeiner Form an der Pflege eines Bekannten oder Verwandten beteiligt. Immer häufiger stehen deshalb Betroffene vor dem Problem, die Pflege eines Elternteils mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu müssen. In aller Regel tritt diese Situation völlig ungeplant und plötzlich ein.

Da es den meisten Pflegenden äußerst wichtig ist, ihren Arbeitsplatz zu behalten, benötigen Beschäftigte dann schnelle Unterstützung ohne großen bürokratischen Aufwand, um die Situation bewältigen zu können.

Nutzen Sie unsere Checkliste, um schnell handlungsfähig zu sein, wenn in Ihrem Unternehmen ein Betreuungsfall eintritt.

Checkliste

1. Suchen Sie zunächst einmal das persönliche Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Häufig reichen einige freie Tage, um kurzfristig eine Betreuungslösung für den akuten Notfall zu organisieren (Behördengänge, Antrag auf Pflegestufe, Begleitung von Transporten, Wohnortwechseln etc.). Seit dem 1. Januar 2008 hat jede/r Beschäftigte bei Eintritt einer akuten Pflegesituation einen gesetzlichen Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung, §2 Pflegezeitgesetz) s. *Maßnahmen Punkt 2 „Freistellungen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes“*
2. Besprechen Sie mit der/dem Betroffenen auch, welche Unterstützung sie/er voraussichtlich in den kommenden Tagen und mittelfristig braucht: Geht es eher um das Einholen von spezifischen Informationen zum Thema Pflege und konkrete Betreuungslösungen vor Ort? Oder braucht der Mitarbeiter vielmehr andere Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb, um Pflege und Beruf - zumindest vorübergehend - kombinieren zu können?
3. Prüfen Sie, welche flexiblen Möglichkeiten Ihr Betrieb den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits bietet, z.B. durch flexible Arbeitszeit, vorübergehende Teilzeitarbeit, Telearbeitsphasen oder eventuelle Freistellungen. Das Pflegezeitgesetz ermöglicht es seit 2008 allen Arbeitnehmern, bei nachgewiesenem Pflegefall eine unbezahlte Pflegezeit von bis zu 6 Monaten in Anspruch zu nehmen.

4. Sammeln Sie an zentraler Stelle im Betrieb grundsätzliche Informationen und spezifische Angebote zum Thema Pflege. Telefonlisten, Informationen und Anregungen finden Sie unter *Maßnahmen Punkt 1 „Grundinformationen für Ihre Infomappe zum Thema Pflege“*. So sind Sie auch für zukünftige Fälle in Ihrer Mitarbeiterschaft vorbereitet und können schnell reagieren.
5. Beziehen Sie – das Einverständnis der Betroffenen vorausgesetzt – die beteiligten Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten in die geplanten Veränderungen ein. Stärken Sie die Teamverantwortung, indem sie gemeinsam konstruktive und für alle umsetzbare Lösungen während der Pflegesituation des Betroffenen entwickeln. Machen Sie intern deutlich, dass nahezu jeder kurzfristig in eine solche Situation kommen kann (nicht jeder Beschäftigte hat Kinder, aber alle haben Eltern) und dann die Unterstützung der Kollegen braucht.
6. Überprüfen Sie Ihre Einzelfalllösungen daraufhin, ob sie sich bewähren. Anschließend nehmen Sie solche Regelungen ganz offiziell unter „Pflege und Beruf“ in ihre familienorientierte Unternehmenspolitik auf. Wenn Sie Ihre Angebote verstetigen und ausbauen wollen, so nutzen Sie unsere Angaben und Materialien, die unter dem Punkt **„Maßnahmen“** aufgeführt sind.
7. Kommunizieren Sie intern wie extern, dass Sie sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege engagieren und erhöhen Sie dadurch die Solidarität und das Engagement Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie Ihr Unternehmensimage.
8. Suchen Sie in Ihrem Umfeld Kontakt zum lokalen Bündnis für Familie, der IHK oder anderen Unternehmen mit Interesse an präventiven oder begleitenden Maßnahmen im Bereich Pflege und Beruf. Prüfen Sie Kooperationsmöglichkeiten, um so Kosten und Aufwand niedrig zu halten: Bieten Sie beispielsweise eine Vortrags- oder Fortbildungsreihe zu verschiedenen Aspekten des Alterns und der Pflegebedürftigkeit für Interessierte der beteiligten Unternehmen an.

Maßnahmen

Hier finden Sie Anregungen für Maßnahmen, die insbesondere pflegende Beschäftigte unterstützen können:

| Sammlung und Bereitstellung von Informationsmaterial

Eine Sammlung von relevanten Telefonnummern, Informationen und Broschüren zum Thema Pflege und Beruf lässt sich mit den hier angegebenen Materialien und Links unkompliziert anlegen und kann dann nach und nach um Angaben zu den regionalen Angeboten im Beratungs-, Pflege- und Betreuungsbereich ergänzt werden.

Solche Informationen erhalten Sie beispielsweise über das örtliche Sozialamt, das Lokale Bündnis für Familie oder über das Internet (www.meine-stadt.de: Stadt und Stichwort „Senioren“ oder „Pflege“ eingeben).

Die Bundesregierung plant außerdem in 2009 deutschlandweit die Einrichtung von 5.000 so genannten Pflegestützpunkten (heute häufig „Pflegebüro“ genannt) als zentrale Anlaufstellen für Betroffene und Pflegende. Darunter befinden sich auch solche in Ihrer Region. Die gesammelten Informationen kann man dann im Bedarfsfall der/dem Beschäftigten oder auch dem zuständigen Vorgesetzten zur Verfügung stellen. Und: Wenn es bereits unterstützende Angebote in Ihrem Unternehmen gibt, so gehören diese natürlich auch in diese Sammlung!

- | *Grundinformationen für Ihre Infomappe zum Thema Pflege*
- | Übersichtsblatt mit relevanten Beratungstelefonnummern
- | Fact-Sheet für Führungskräfte zur Situation von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben (Wissensportal)
- | Vergleich verschiedener Betreuungsformen für Senioren (Wissensportal)
- | Checkliste für Beschäftigte mit Betreuungspflichten (Wissensportal)
- | Umfangreiches Material zum Thema Hilfe- und Pflegebedürftigkeit finden Sie außerdem beim Portal Mittelstand und Familie

| Freistellungen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG)

Pflegende wollen nur selten ihre Berufstätigkeit dauerhaft aufgeben. Oft sind jedoch gerade zu Beginn oder am Ende der Pflegezeit mehrtägige bis -wöchige Arbeitsunterbrechungen notwendig, die die Beschäftigten über die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung abdecken können. Seit dem 1. Juli 2008 gilt das neue Pflegezeitgesetz, das Beschäftigten zwei Möglichkeiten zur Pflege

naher Angehöriger eröffnet:

1. Anspruch auf unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen bei Eintritt einer akuten Pflegesituation (kurzzeitige Arbeitsverhinderung, §2 PflegeZG)
2. Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige, unbezahlte Pflegezeit (§3 PflegeZG), ähnlich der Elternzeit

| **Sonderfreistellungen**

Einige Unternehmen bieten - auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus - Freistellungen in Sonderfällen an, die Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen allgemein nutzen können.

Die Möglichkeit von einigen Tagen unbezahltem Sonderurlaub pro Jahr erlaubt es Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern, entspannter zu arbeiten, da sie wissen, dass eine Freistellung in dringenden Fällen unkompliziert gewährt wird.

| **Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten**

Flexible Arbeitszeit in Kombination mit Langzeitkonten oder flexible Teilzeitregelungen können eine wichtige Grundlage für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben sein. Flexible Pausenregelungen ermöglichen zusätzlichen Freiraum für Arzt- und Behördengänge oder ein gemeinsames Mittagessen mit der/dem Betreuten.

| **Alternierende Telearbeit**

Je nach Branche und Arbeitsgebiet ermöglicht Telearbeit vielen Pflegenden, berufstätig zu bleiben. Es ist allerdings sinnvoll, dass die Beschäftigten zumindest einen Teil der Arbeitszeit im Unternehmen verbringen. So können sie den Kontakt zum Betrieb und zum Team besser halten.

| **Ansprechpartner „Pflege / Vereinbarkeit“ benennen**

Wählen Sie eine/n Ihrer Beschäftigten aus, die/der feste/r Ansprechpartner/in für das Thema Pflege ist. Im optimalen Fall hat diese/r selbst Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gesammelt und eignet sich deshalb besonders als kompetente/r und vertrauens-würdige/r Gesprächspartner/in. Da es viele Überschneidungen gibt, kann das Thema Pflege wie auch die familiäre Verpflichtung durch Kinder am besten in der Verantwortlichkeit derselben Person liegen.

| **Psychosoziale Unterstützung ermöglichen**

Die Pflegesituation stellt für den Beschäftigten auch eine hohe psychische Belastung dar. Seminare zum Thema „Pflege“ (beispielsweise über die regionalen Bildungsanbieter), Infoveranstaltungen im Betrieb oder die Teilnahme an einer Selbsthilfegruppen im eigenen Betrieb oder in der Region entlasten die Betroffenen zusätzlich.

| **Fachvorträge / Kompetenztraining für Pflegende**

Vorträge zum Älterwerden oder einer Pflegesituation sowie regelrechte Trainings für Pflegende werden mittlerweile von diversen Bildungsträgern, Vereinen und Dienstleistern angeboten und können die Pflegesituation optimal vorbereiten bzw. flankieren. Unternehmen können auf solche Angebote von Bildungsträgern und Dienstleistern hinweisen oder selbst organisieren.

| **Regionale Vernetzung / Kooperationen**

Die regionale Vernetzung mit anderen Unternehmen und lokalen Akteuren zum Thema „Arbeit und Pflege“ eröffnet zusätzliche Perspektiven und kann häufig den eigenen Aufwand senken. Insbesondere die „Lokalen Bündnisse für Familie“ (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) bieten in vielen Regionen eine effektive Chance, die richtigen Ansprechpartner zu finden und gegebenenfalls gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

In einigen Kommunen arbeiten mehrere Firmen erfolgreich beim Thema Pflege zusammen, in dem sie ein Kompetenztraining bzw. eine Vortragsreihe zum Thema Pflege anbieten, an dem die Beschäftigten aller Firmen teilnehmen können. Lesen Sie hierzu auch den Erfahrungsbericht der Firma Merz.

| **Kurzzeit- und Tagespflege, Heimunterbringung**

Wenn Mitarbeiter Angehörige Zuhause pflegen, kann es eine entscheidende Entlastung für den Pflegenden sein, wenn der Betreute vorübergehend, z.B. während des Urlaubs institutionell untergebracht werden kann. Auf diese Weise kann der Pflegendе seine Urlaubstage auch wirklich zur Erholung nutzen oder anderweitig besondere Lebenssituationen abfedern (eigene Erkrankung des Pflegenden, Fortbildungen etc.). Dazu können Unternehmen entsprechende Kapazitäten (Belegrechte) in bestehenden (Tages-) Einrichtungen buchen oder mit einem Pflegedienst kooperieren; das erweitert den Spielraum für alle Beteiligten.

| **Pflegestützpunkte / Beratungs- und Vermittlungsdienste**

Ab dem 1. Januar 2009 haben Pflegebedürftige und deren Angehörige gegenüber der Pflegekasse oder ihrem privaten Versicherungsunternehmen einen Anspruch auf Pflegeberatung. Die Pflegekassen müssen darüber informieren, wo sich der nächste Pflegestützpunkt befindet und welche Pflegeberater vor Ort zuständig sind.

Häufig bestehen bereits regionale Pflegebüros, die diese Aufgabe übernehmen.

Darüber hinaus gibt es Dienstleister, die Beratung rund um das Thema Pflege anbieten. Sie beraten Betroffene und vermitteln zum Teil auch Tages-, Heim- oder Rehaplätze. Der Arbeitgeber kann eine solche Beratungs- und Vermittlungsleistung einkaufen und den Beschäftigten bei

Bedarf kostenlos zur Verfügung stellen.

| **Haushaltsnahe Dienstleistungen**

Gerade Beschäftigte mit Pflege- oder Betreuungsverpflichtungen sind zeitlich sehr eingeschränkt. Das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen kann somit Familien spürbar in der gemeinsamen Freizeit entlasten: Pflegepersonal, Haushaltshilfen oder Essen auf Rädern Wasch-, Bügel- und Einkaufsservices o.ä. können leicht organisiert werden. Die Kostenbeteiligung kann vom Arbeitgeber als Betriebsausgabe steuermindernd geltend gemacht werden. Häufig gelingt es auch, mit Dienstleistern Rabatte für die Beschäftigten auszuhandeln, wenn von einer lohnenswerten Auslastung auszugehen ist. Das Unternehmen tritt dann quasi nur als Mittler auf, muss selbst aber nicht unbedingt Mittel einbringen.

| **Kommunikation zum Thema Pflege**

Das Thema Pflege ist nach wie vor tabuisiert, viele Betroffene sprechen noch nicht einmal mit Ihren Kollegen darüber. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur macht den Beschäftigten deutlich, dass eine Pflegesituation konstruktiv im Betrieb aufgenommen und gemeinsam nach Lösungen gesucht wird, die für alle tragbar sind.

Über die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Pflege, die Aufnahme der Thematik in die Jahresgespräche oder auch bei Betriebsversammlungen und Treffen der Führungskräfte kann es gelingen, das Thema Pflege aus der „Dunkelzone“ herauszuholen.

Ggfs. kann auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung dazu beitragen und gleichzeitig den Bedarf konkretisieren.