



Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit

Eine Checkliste für Arbeitgebende

Angehörigenpflege – Was hat Ihr Unternehmen damit zu tun?

Sich um Angehörige zu kümmern, die Unterstützung oder Pflege brauchen, ist für immer mehr Arbeitnehmer:innen ein Vereinbarkeitsthema: circa 3,3 Mio. Menschen wurden in Deutschland 2019 zu Hause gepflegt, davon mehr als 2,1 Mio. Menschen allein durch Angehörige.¹

Mehr als ein Drittel der pflegenden Angehörigen fühlen sich aufgrund der Unterstützung eines pflegebedürftigen Menschen stark oder sehr stark belastet.² Hauptpflegepersonen – mehrheitlich Frauen – investieren bis zu sieben Stunden pro Tag für ihre Angehörigen, sind aber dennoch häufig berufstätig. Erwerbstätigkeit kann für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben nicht nur zur Existenzsicherung notwendig, sondern auch ein wichtiger Anker in ihrem Leben sein z. B., um soziale Kontakte zu pflegen oder für das eigene Selbstwertgefühl. Es kommt darauf an, wie gut beide Bereiche miteinander in Einklang gebracht werden können.

Auch wenn die Schätzungen im Detail auseinandergehen, die Zahl der Pflegebedürftigen wird weiterwachsen – von aktuell 4,1 Mio. auf deutlich über 5 Mio. Menschen im Jahr 2050.³ Das bedeutet: Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Teil Ihrer Beschäftigten sich um Angehörige kümmert.

Sie haben als Arbeitgeber:in Möglichkeiten, pflegende Beschäftigte zu entlasten oder zu unterstützen und sie somit im Unternehmen zu halten. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie kompaktes Wissen dazu, das Ihnen einen schnellen Einstieg ermöglicht und Sie handlungsfähig macht. Um die mit der Angehörigenpflege verbundenen Herausforderungen und Chancen für Ihr Unternehmen erfolgreich angehen zu können, finden Sie im Anschluss an die gesetzlichen Regelungen zu Pflegefreistellungen Anregungen für die Praxis.

¹ Statistisches Bundesamt (2020): Pflegestatistik 2019. Artikel-Nr: 5224001199004, S. 19

² BMFSFJ (2020): Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung, S. 12

³ Rothgang, H.; Müller, R. (2021): Barmer Pflegereport 2021, S. 137

Da gesetzliche Regelungen zu den Pflegefreistellungen von der Unternehmensgröße abhängen, sind die Informationen auf den nächsten Seiten um eine Farbskala ergänzt, die Ihnen sofort zeigt, ob Ihr Unternehmen zur Umsetzung verpflichtet ist.

Gültig für folgende Unternehmen:

-  alle
-  in der Regel mit mehr als 45 Beschäftigten
-  mit mindestens 25 Beschäftigten
-  mit mehr als 15 Beschäftigten



Rechte und Pflichten

Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Das Pflegezeitgesetz regelt zwei verschiedene Freistellungsansprüche:

- die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen und
- die Pflegezeit – ein Rechtsanspruch auf bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage ohne Ankündigungsfrist fernzubleiben, gilt einmalig je pflegebedürftiger angehöriger Person und unabhängig von der Größe des Unternehmens. Ihnen muss die Arbeitsverhinderung unverzüglich mitgeteilt werden. Sie können außerdem die Vorlage eines ärztlichen Attestes über die Pflegebedürftigkeit verlangen. Die Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen zahlt Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatz in Höhe von circa 90 % des Nettoentgeltes.

Pflegezeit von bis zu sechs Monaten (§§ 3 und 4 PflegeZG)

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können sich Berufstätige zur Pflege naher Angehöriger einmalig pro zu pflegende Person – vollständig oder auch teilweise – für maximal sechs Monate freistellen lassen, wenn der oder die Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Als häusliche Umgebung gilt sowohl die Wohnung des pflegebedürftigen Menschen als auch die Wohnung der/des Angehörigen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachzuweisen. Ihnen muss spätestens zehn Tage vor der Freistellung der Beginn und das Ende der Pflegezeit mitgeteilt werden. Wird nur eine teilweise Freistellung gewünscht, muss die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich mitgeteilt und im Wege einer schriftlichen Vereinbarung von Ihnen geregelt werden. Die Pflegezeit endet nach der vereinbarten Zeit. Wenn die Pflege zu Hause nicht mehr möglich oder der /die Angehörige verstorben ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach

Eintritt der veränderten Umstände. Die Pflegekasse kann Basiskrankenversicherungsbeiträge übernehmen, sofern eine Familienversicherung nicht möglich ist.

ALS NAHE ANGEHÖRIGE GELTEN:

- Großeltern sowie Eltern, Schwiegereltern und Stiefeltern
- Eheleute, Partner:in in einer eheähnlichen Gemeinschaft bzw. ohne eingetragene Lebensgemeinschaft
- Geschwister, Ehe-/Lebenspartner:innen der Geschwister sowie Geschwister des Ehe-/Lebenspartners oder der Ehe-/Lebenspartnerin
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehe-/Lebenspartners oder der Ehe-/Lebenspartnerin, Schwiegerkinder und Enkelkinder



Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger (§ 3 PflegeZG)

Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss. Die Freistellung setzt eine Pflegebedürftigkeit mit mindestens Pflegegrad 1 voraus; eine schwere Krankheit allein führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase (§ 3 PflegeZG)

Arbeitnehmer:innen haben einen Rechtsanspruch darauf, in der letzten Lebensphase naher Angehöriger drei Monate lang weniger zu arbeiten oder auch ganz auszusetzen. Sie können somit ihren Angehörigen auf ihrem letzten Weg beistehen, auch wenn diese sich in einem Hospiz befinden. Ein Pflegegrad ist nicht erforderlich.

Kündigungsschutz (§ 5 PflegeZG)

Sie dürfen das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes nicht kündigen.

LOHNAUSGLEICH DURCH DARLEHEN

Als Lohnausgleich ist sowohl bei der Pflegezeit von sechs Monaten als auch bei der Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen möglich, das maximal 50% des wegfallenden Nettolohns ersetzt. Kontakt: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben www.bafza.de



Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden, um eine:n Angehörige:n in häuslicher Umgebung zu pflegen. Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gilt einmalig pro pflegebedürftige Person und im Gegensatz zur Freistellung nach Pflegezeitgesetz nur in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten. Die Familienpflegezeit kann für höchstens zwei Jahre genommen werden.

Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gilt ebenso für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung.

Die Freistellungsmöglichkeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG können miteinander kombiniert werden, müssen dafür jedoch nahtlos aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate.

Kündigungsschutz (§ 2 FPfZG)

Arbeitnehmer:innen genießen analog zum Pflegezeitgesetz Kündigungsschutz ab dem Moment der Ankündigung der Familienpflegezeit, frühestens jedoch ab 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zu deren

Beendigung. Nach der Beendigung der Freistellung besteht kein Kündigungsschutz.

„Brückenteilzeit“ nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Seit dem 1. Januar 2019 gilt ein erweitertes Teilzeitrecht (§ 9a TzBfG). Es soll Arbeitnehmer:innen eine Brücke von der Vollzeit in die Teilzeit bauen bzw. den Übergang von der Teil- in die Vollzeit ebnen. Diese „Brückenteilzeit“ ermöglicht also befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit.

Voraussetzungen:

- ✓ Ihr Unternehmen beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer:innen.
- ✓ Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- ✓ Der/Die Beschäftigte stellt mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich bei Ihnen den Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- ✓ Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.

Für Unternehmen, die zwischen 46 und 200 Menschen beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Sie müssen nur einen Antrag pro angefangene 15 Beschäftigte bewilligen.



Ihre individuellen Lösungen: Arbeitszeitorganisation

Für Sie als Arbeitgeber:in sind flexible Regelungen zur Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeit das entscheidende Instrument für eine Arbeitszeitgestaltung, die pflegeorientiert ist und gleichzeitig betriebliche Erfordernisse berücksichtigt. Zu den bekanntesten und am häufigsten angewendeten Arbeitszeitmodellen gehören Arbeitszeitkonten, Teilzeit, Gleitzeit, Jobsharing und Homeoffice oder Mobiles Arbeiten. Natürlich gehört auch die (kurzzeitige) Arbeitszeitreduzierung dazu. Weiterhin tragen Freistellungsmöglichkeiten oder betriebliche Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege bei.

Was können Sie tun im Falle eines Falles

Arbeitsverteilung betrifft alle: Bitten Sie Ihre Mitarbeiter:innen, die Pflegeauszeit nehmen wollen, eine Liste mit ihren Aufgaben zu erstellen. Besonders im Falle einer Arbeitszeitreduktion oder beim Mobilen Arbeiten kann diese Analyse helfen, orts- und zeitunabhängige Tätigkeiten von festgelegten und ortgebundenen Arbeiten zu trennen sowie die Neu- und Umverteilung effizient zu gestalten. Eine gemeinsame Analyse innerhalb des Teams kann beispielsweise helfen für alle einen flexibleren Umgang mit ihren täglichen Tätigkeiten zu ermöglichen. Ebenfalls kann eine Neuorganisation der bestehenden Arbeitsaufgaben mehr zeitlichen Freiraum ermöglichen und Stress vermeiden.

Eine Möglichkeit zur Entlastung für Ihre pflegenden Angestellten könnte eine Tagespflegeeinrichtung sein. Tagespflegeeinrichtungen betreuen pflegebedürftige Menschen in der Regel in der Zeitspanne von 8:00 bis 16:00 Uhr. Diese Betreuungsform bietet pflegenden Angehörigen die Möglichkeit, ihre Berufstätigkeit weiter zu verfolgen. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten, in dem Sie sie darüber informieren, welche finanzielle Unterstützung möglich ist. Es können sowohl für die Tagespflege als auch für häusliche Betreuung noch Leistungen nach § 45 b SGB XI und Leistungen

der Ersatz-/Urlaubspflege (für alle Menschen mit Pflegegrad) nach § 39 SGB XI in Anspruch genommen werden.



Unternehmenskultur – Ihr einflussreichstes Instrument

Im Wettbewerb um Auszubildende sowie qualifizierte Fach- und Führungskräfte gehören Angebote für eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben seit einigen Jahren zum festen Bestandteil strategischer Personalpolitik. Die Balance von Berufstätigkeit und Pflege ist Teil einer vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur. Wenn Sie für die Belange Ihrer Mitarbeiter:innen offen sind und gemeinsam mit ihnen danach suchen wie private Herausforderungen mit den Unternehmensbelangen in Einklang gebracht werden können, stärken Sie damit Ihre Unternehmenskultur. Pflege wird im Arbeitsalltag häufig nicht thematisiert und dadurch schnell zum Tabu. Schaffen Sie Gelegenheiten, in denen es möglich ist, dieses Thema aufzugreifen, z. B. Mitarbeiter:innengespräche oder Jahres- und Urlaubsplanungen im Team oder durch die Organisation einer Veranstaltung.

Engagierte Kolleg:innen zu gewinnen, zu binden und zu halten dient unmittelbar Ihrem langfristigen Unternehmenserfolg. Eine pflegefreundliche Unternehmenskultur erweist sich zunehmend als Standortvorteil, denn die Statistik zeigt, dass 51,3 % der insgesamt 4,1 Mio. Pflegebedürftigen in Deutschland allein von Angehörigen zu Hause versorgt werden.⁴

Durch Sonderregelungen für Mitarbeiter:innen mit Familienpflichten können sich Kolleg:innen ohne entsprechende Vereinbarkeitsprobleme benachteiligt fühlen. Daher sind Unterstützungs- oder gegebenenfalls Ausgleichsangebote für alle Mitarbeiter:innen wichtig, z. B. extra Urlaubstage für Flexibilität.



Die Führung ist entscheidend

Ihre Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle als Vermittler:innen und als Vorbilder im Unternehmensalltag. Führungskräfte, die die Werte Ihrer pflegeorientierten Unternehmenskultur vorleben, die durchdachte Entscheidungen treffen und Beziehungen im Team, zur Kundenschaft und zu Partner:innen zum Wohle aller Beteiligten gestalten, sind für ein Unternehmen ein großes Plus. Dazu braucht es oft Investitionen Ihrerseits: Pflegesensible Führung bedeutet auch, Führungskräften Informationen zur Verfügung zu stellen und soziale Kompetenzen zu stärken (z. B. durch Weiterbildung), damit sie auf die Anforderungen, die für sie in einer vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur entstehen, angemessen reagieren können. Die Pflege thematik sollte auch fester Bestandteil in der Personalentwicklung sowie bei Kontakthalteprogrammen oder im Wiedereinstiegsmanagement sein. Damit Sie langfristig die Nachhaltigkeit Ihrer betrieblichen Angebote sichern bzw. sie immer wieder anpassen können, lohnt sich eine stetige Evaluation.

Praktische Ansätze des Generationsmanagements:

Pflegesensibilität durch Miteinander der Generationen fördern durch:

- ✓ altersgemischte Teams
- ✓ Tandemmodelle und/oder Mentoringmodelle
- ✓ Coaching der Führungskräfte für lebensphasenorientiertes Personalmanagement

PFLEGESTÜTZPUNKTE IN M-V

In allen Landkreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns gibt es Pflegestützpunkte. Dort werden Pflegebedürftige sowie ihre Pflegepersonen kostenlos und neutral rund um das Thema Pflege beraten. Die Stützpunkte koordinieren alle für die Versorgung und Betreuung wesentlichen pflegerischen und sozialen Unterstützungsangebote und vieles mehr.

Mehr unter: www.pflegestuuetzpunktemv.de/



Diese Kommunikationsmöglichkeiten haben Sie:

Im Folgenden finden Sie praktische Tipps für Ihren Unternehmensalltag - integrieren Sie was zu Ihnen und Ihrem Unternehmen passt:

- ✔ Regelmäßige Abfrage von Bedarfen: Nur wer die Bedürfnisse der eigenen Beschäftigten kennt, kann auch auf sie eingehen
- ✔ Angebot: Sie können Informationsveranstaltungen mit externen Veranstaltern, wie z. B. Krankenkassen in Ihrem Unternehmen anbieten
- ✔ Benennung einer internen Ansprechperson für Pflegefragen im Unternehmen: Möglicherweise gibt es jemanden mit Pflegeerfahrung, die/der bereit ist, zuzuhören und mit Hinweisen und Kontakten bei einer sich abzeichnenden oder akuten Pflegesituation zu unterstützen
- ✔ Entwicklung eines Notfallkoffers und/oder einer Informationsmappe mit allen erforderlichen Adressen zum Thema Pflege
- ✔ Integration des Themas Pflege auf allen Unternehmenskanälen
- ✔ Sichtbarkeit des Themas auf Website sowohl für Mitarbeitende als auch für Bewerber:innen
- ✔ Externe Dienstleistende engagieren für Unterstützung der Mitarbeitenden
- ✔ Coachingangebote vorhalten z. B. zum Umgang mit Stress

Wie Sie finanziell unterstützen können:

Pflegen geht oft mit Umbaumaßnahmen bzw. der Anpassung der Wohnsituation, mit vermehrtem Autofahren, kostenintensiven Medikamenten sowie mit einem hohen Verbrauch von Pflegemitteln einher. Die neue Pflegesituation stellt somit für die meisten Pflegenden auch eine höhere finanzielle Herausforderung dar.

Einige Möglichkeiten:

- ✔ Gehaltsvorschuss, Gehaltsumwandlungen
- ✔ Übernahme der Vermittlungskosten von Dienstleistenden
- ✔ Sonderzahlungen
- ✔ Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen
- ✔ Übernahme von/Beteiligung an Betreuungskosten

Sie können Ihren Arbeitnehmer:innen als Extra zum Gehalt auch Gutscheine und Geldkarten für Waren oder Dienstleistungen über maximal 50 Euro pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Das kann zum Beispiel ein Tank- oder Supermarktgutschein sein.

Links

Wege zur Pflege

www.wege-zur-pflege.de/start

Bundesministerium für Gesundheit

www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf.html

Pflege durch Angehörige

www.pflege-durch-angehoerige.de/

Netzwerk familienbewusste Unternehmen

www.familienbewussteunternehmen.de/instrumente/beruf-und-pflege/

Erfolgsfaktor Familie

www.erfolgsfaktor-familie.de/beruf-und-pflege/so-entwickeln-sie-passende-massnahmen.html

INQA - Offensive Gesund Pflegen

www.inqa.de/DE/vernetzen/netzwerke/inqa-partnernetzwerke/offensive-gesund-pflegen.html

Impressum

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V

Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock

www.landeszentrum-mv.de



Stand: Mai 2022

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. und wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Finanziert von der
Europäischen Union



Gestaltung: H Sählbrandt, Foto: pixabay

