Familienpakt Bayern



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Aktualisierte Version 2026

Eine Initiative von:

Bayerische Staatsregierung

vbw Die bayerische Wirtschaft

IHK Industrie- und Handelskammern in Bayern

BAYERISCHER HANDWERKSTAG

Inhalt

Warum Pflege und Beruf für Arbeitgebende ein wichtiges Thema ist 3

Rechtliche Rahmenbedingungen: Was Arbeitgebende wissen sollten 4

Was Arbeitgebende konkret tun können 5

1. Eine pflegesensible Unternehmenskultur entwickeln 5
2. Das Thema Pflege aktiv kommunizieren 7
3. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen 8
4. Flexible Arbeitsorganisation gestalten 8
5. Externe Beratung, Netzwerke und finanzielle Entlastungsmöglichkeiten gezielt nutzen 9

Best Practice-Beispiele 11

Quellen und weiterführende Informationen 16

Die Servicestelle … 18

Warum Pflege und Beruf für Arbeitgebende ein wichtiges Thema ist

Die Zahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland steigt kontinuierlich. Immer mehr Beschäftigte übernehmen neben ihrem Beruf Pflegeaufgaben. Für Unternehmen und Betriebe geht es deshalb nicht nur um private Ausnahmesituationen, sondern um eine Frage zukunftsfähiger Personalpolitik: Wie können Beschäftigte auch dann beruflich tätig bleiben, wenn sie Verantwortung für Angehörige übernehmen? Wie können Unternehmen und Betriebe pflegende Beschäftigte unterstützen?

Die Ausgangslage in Zahlen

5,7 Mio.
Pflegebedürftige in Deutschland.[1]

4,9 Mio.
Pflegebedürftige werden zu Hause versorgt[1]

3,7 Mio.
Personen in Deutschland pflegen und betreuen Familienmitglieder zu Hause **und** sind berufstätig[2].

Was bedeutet das für Unternehmen und Betriebe?

- Pflegesituationen können kurzfristig entstehen und sich über Monate oder Jahre immer wieder verändern. Für Unternehmen bedeutet das: Betroffene brauchen verlässliche und zugleich flexible Lösungen, die ihnen ermöglichen, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren.
- Arbeitgebende können dabei über die gesetzlichen Regelungen hinaus wichtige Unterstützung bieten. Schon mit einfachen Maßnahmen lässt sich oft viel bewirken: eine feste Ansprechperson, klare Informationen, flexible Arbeitszeitlösungen und gute Vertretungsregeln.
- Entscheidend ist, dass die Angebote zu den unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten passen und gleichzeitig die betrieblichen Anforderungen berücksichtigen.

Die Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen lohnt sich für Betriebe und Unternehmen und bietet ihnen verschiedene Vorteile:

- **Motivation und Leistungsfähigkeit erhalten:** Pflegende Beschäftigte bleiben motiviert und leistungsfähig. Das kann sich in geringeren Fehlzeiten und weniger krankheitsbedingten Arbeitsausfällen niederschlagen.
- **Identifikation stärken:** Die Identifikation pflegender Beschäftigter mit dem Unternehmen wird gestärkt. Das trägt zu geringerer Fluktuation und niedrigeren Kosten bei der Personalgewinnung bei.
- **Arbeitgeberattraktivität erhöhen:** Die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens steigt. Das kann sich als entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte herausstellen.

Tipp:
Mit welchen Prozessschritten Groß- wie auch Klein- und Kleinstbetriebe die Vereinbarkeit etablieren können, beschreibt beispielsweise der **Wegweiser „Beruf und Pflege“** der Initiative Gesundheit und Arbeit.

[1] Pflegebedürftige Menschen im Sinne des SGB XI im Jahr 2023, Stat. Bundesamt, 2024
[2] erwerbstätige informell Pflegende im Jahr 2023. Fraunhofer: Daten zur Informellen Pflege, 2025: https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/6efe715c-4193-42e9-8850-3936305f4e9c/content

Rechtliche Rahmenbedingungen: Was Arbeitgebende wissen sollten

Da Pflegesituationen von Beschäftigten plötzlich eintreten können, ist es für Unternehmen wichtig, sich frühzeitig mit dem Thema auseinanderzusetzen. Dazu gehört, die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu kennen und zu wissen, welche Ansprüche und Möglichkeiten Beschäftigte haben. So können Arbeitgebende bei Bedarf Orientierung geben und Beschäftigte gezielt auf passende Informations- und Beratungsangebote hinweisen.

Gesetzliche Grundlagen im Überblick

Die rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich insbesondere aus:

- Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Sozialgesetzbuch XI (SGB XI)

Je nach Pflegesituation können Beschäftigte berufliche Freistellungen für die Pflege naher Angehöriger in Anspruch nehmen. In bestimmten Fällen kommen außerdem finanzielle Unterstützungsleistungen oder zinslose Darlehen in Betracht. Während gesetzlich geregelter Freistellungen gilt zudem ein Kündigungsschutz.

	Pflegezeitgesetz			**Familienpflege-zeitgesetz**
	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung in einem akuten Pflegefall	Pflegezeit für die häusliche Pflege und bei pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen auch für die außer-häusliche Pflege	Sterbebegleitung	Familienpflegezeit für die häusliche Pflege und für die Betreuung eines oder einer pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
Rechtsanspruch	ja	ja (ab 16 Beschäftigten[4])	ja (ab 16 Beschäftigten[4])	ja (ab 26 Beschäftigten[5])
Voraussetzung	Bescheinigung[3]	Pflegegrad	Ärztliche Bescheinigung	Pflegegrad
Dauer	max. 10 Arbeitstage pro Jahr	max. 6 Monate	max. 3 Monate	max. 24 Monate
Finanzielle Unterstützung	Pflegeunter-stützungsgeld (Pflegekasse)	zinsloses Darlehen (BAFzA)	zinsloses Darlehen (BAFzA)	zinsloses Darlehen (BAFzA)
Ankündigungsfrist	keine	10 Arbeitstage	10 Arbeitstage	8 Wochen
Kündigungsschutz	ja	ja	ja	ja
Mindestarbeitszeit	nein	nein	nein	15 Stunden

Hinweis:
Die gesetzlichen Regelungen sind detailreich. Bei konkreten Fällen sollten insbesondere Beginn, Ankündigungsfristen, Nachweise, Unternehmensgröße, Dauer und Kombination verschiedener Freistellungen individuell geprüft werden.

[3] Bescheinigung einer Ärztin, eines Arztes oder einer Pflegefachperson auf Verlangen des Arbeitgebers.
[4] Die Schwellenwerte beziehen sich auf Beschäftigtenzahlen nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen.
[5] Bei der Familienpflegezeit werden Beschäftigte in Berufsbildung nicht mitgezählt.

Was Arbeitgebende konkret tun können

Arbeitgebende können Beschäftigte mit Pflegeverantwortung durch verschiedene Maßnahmen gezielt unterstützen und ihnen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern. Wirkungsvolle Maßnahmen müssen dabei nicht teuer oder kompliziert sein. In fünf großen Maßnahmenfeldern stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung: Unternehmenskultur, Kommunikation, flexible Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeiten und externe Hilfeleistungen.

1 Eine pflegesensible Unternehmenskultur entwickeln

Für viele Beschäftigte ist Pflege ein persönliches und sensibles Thema. Eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur schafft Vertrauen und erleichtert es Beschäftigten, Pflegeverantwortung anzusprechen. So können gemeinsam mit Führungskräften passende Lösungen gefunden werden und Maßnahmen ihre volle Wirkung entfalten.

Die konkreten Bedarfe, Lebenssituationen und Erwartungen der Beschäftigten können durch Mitarbeiterbefragungen oder durch die Einbindung des Themas Pflege als fester Bestandteil in Mitarbeitergesprächen erfasst werden.



Praktische Tipps zur Umsetzung von Mitarbeitendenbefragungen und -gesprächen finden sich in den Kurzleitfäden **„Vereinbarkeit im Mitarbeitendengespräch verankern“** und **„Beschäftigtenbefragung“** des Familienpakts Bayern.

Die zentralen Maßnahmen einer pflegesensiblen Unternehmenskultur sind:

- **Pflegesensibles Unternehmensleitbild entwickeln**
  Zur Entwicklung pflegesensibler Unternehmensleitbilder können wertvolle Erkenntnisse aus Mitarbeitendenbefragungen genutzt werden. So lässt sich sicherstellen, dass die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angemessen in der Unternehmenspolitik berücksichtigt werden.

- **Führungskräfte schulen**
  Führungskräfte sind Ansprechpersonen im Arbeitsalltag. Sie sollten für das Thema Pflege sensibilisiert sein und die vorhandenen Unterstützungsangebote kennen. Schulungen können helfen, Belastungssituationen wahrzunehmen und Beschäftigte angemessen zu begleiten.

- **Vorbilder sichtbar machen**
  Eine pflegesensible Unternehmenskultur entsteht auch durch sichtbares Vorleben. Wenn Führungskräfte Vereinbarkeitsangebote selbst nutzen und – sofern sie möchten – offen über eigene Erfahrungen sprechen, bauen sie Hemmschwellen ab und ermutigen Beschäftigte, bestehende Angebote in Anspruch zu nehmen.

- **Vereinbarungen festlegen und kommunizieren**
  Unterstützungsangebote sollten gut auffindbar sein und zusammen mit den Mitarbeitenden regelmäßig evaluiert werden.



2 Das Thema Pflege aktiv kommunizieren

In der Praxis zeigt sich: Gesundheits- oder vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen werden oft nicht selbstverständlich in Anspruch genommen. Beschäftigte mit Pflegeverantwortung befürchten teilweise, von ihren Vorgesetzten als weniger leistungsfähig wahrgenommen zu werden.

Intern und extern kommunizieren

Durch eine geeignete interne Kommunikationsstrategie sollten diese Befürchtungen aktiv adressiert und abgebaut werden. Wichtig ist, dass Beschäftigte wissen, welche Angebote es gibt, an wen sie sich wenden können und dass ihre Anliegen vertraulich behandelt werden. So fällt es Betroffenen leichter, Unterstützung zu nutzen.

Auch in der externen Kommunikation sollten Arbeitgebende ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sichtbar machen. Arbeits- und Fachkräfte berücksichtigen bei der Wahl eines potenziellen Arbeitgebenden zunehmend, ob eine attraktive, lebensphasenorientierte Personalstrategie vorhanden ist.

Geeignete Kommunikationswege sind zum Beispiel Intranet, Mitarbeitendeninformationen, Betriebsversammlungen, Führungskräftekommunikation, Karriereseiten oder Stellenanzeigen. Wichtig ist eine Sprache, die Betroffene ermutigt und Pflegeverantwortung als Teil vieler Erwerbsbiografien sichtbar macht.

Informieren und beraten

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Beschäftigte rund um das Thema Pflege zu beraten und Informationen im Unternehmen sichtbar zu machen:

- **Beratung durch betriebsinterne Pflegelotsende oder feste Ansprechpersonen:** Geeignet sind Personen, die persönliche oder berufliche Erfahrung mit dem Thema Pflege mitbringen oder speziell geschult sind. In Bayern gibt es verschiedene Anbieter, die Präsenz- und Online-Schulungen anbieten.
- **Pflegemappe für betroffene Beschäftigte:** Eine Pflegemappe kann digital oder analog Informationsbroschüren, Hinweise auf Fachportale und Adressen regionaler Beratungsstellen bündeln. Ergänzend können Pflegeflyer im Personalbüro ausgelegt oder Informationen im Intranet bereitgestellt werden.
- **Niedrigschwellige, digitale Informationsveranstaltungen oder Seminare:** Beschäftigte nutzen Unterstützungsangebote eher, wenn der Zugang einfach ist. Arbeitgebende sollten daher kurze, praxisnahe Formate anbieten, die sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Beispiele hierfür sind etwa digitale Kurzimpulse, Lunch-&-Learn-Termine oder aufgezeichnete Vorträge. Pflegespezifische Themen sind zum Beispiel Demenz, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht oder alternative Wohnformen.
- **Interne Netzwerke aufbauen:** Netzwerke ermöglichen den Austausch zwischen Betroffenen. Das kann digital oder in Präsenz erfolgen, zum Beispiel in Form eines Pflegestammtisches oder eines Ehrenamtsnetzwerks.

Tipp:
Mehr hierzu erfahren Sie in unserem Kurzleitfaden **„Familienfreundlichkeit erfolgreich kommunizieren“**

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen 3

Insbesondere flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle sind ein wichtiges Instrument zur Unterstützung von pflegenden Beschäftigten. Unternehmen sollten deshalb aktiv prüfen, welche Arbeitszeitlösungen zu den betrieblichen Anforderungen passen und wie sie Beschäftigten in Pflegesituationen konkret angeboten werden können. Klare Regelungen erleichtern die Planung, reduzieren kurzfristige Ausfälle und tragen dazu bei, erfahrene Arbeits- und Fachkräfte zu halten. Dabei müssen die Lösungen nicht immer dauerhaft festgelegt werden. Befristete Vereinbarungen können helfen, schnell Lösungen zu finden, ohne unnötige Festlegungen.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit oder Arbeitszeitkonten
- Unterschiedliche Stundenverteilung auf Wochenarbeitstage
- Notfallregelungen und kurzfristige Freistellungen
- Arbeitszeitreduzierung
- „Schnupperteilzeit“ für begrenzte Zeit
- Betriebliche Freistellung über die gesetzliche Regelung hinaus - mit und ohne Lohnausgleich

Testphasen bieten für Betroffene und das Team Möglichkeiten, Lösungen auszuprobieren und daraus unterstützende Maßnahmen abzuleiten!

Flexible Arbeitsorganisation gestalten 4

Neben flexiblen Arbeitszeiten kann auch eine angepasste Arbeitsorganisation Beschäftigte mit Pflegeverantwortung entlasten. Für Unternehmen entstehen dadurch bessere Möglichkeiten, Vertretungen vorzubereiten und Ausfälle im Team aufzufangen. Im Mittelpunkt stehen dabei klare Absprachen: Wer übernimmt welche Aufgaben, wie werden Informationen weitergegeben und welche Spielräume gibt es bei Dienstplänen, Urlaub oder Arbeitsort? Solche Regelungen schaffen Orientierung für Führungskräfte, Teams und betroffene Beschäftigte.

Mögliche Maßnahmen sind:

- **Jobsharing:** Aufgaben werden auf zwei oder mehr Personen verteilt. Das kann Vertretungsmöglichkeiten verbessern, Überlastung vorbeugen und Beschäftigte mit Pflegeverantwortung im Unternehmen halten.
- **Schichtplanung:** Private Pflegeaufgaben können bei der Dienst- oder Schichtplanung berücksichtigt werden, soweit dies betrieblich möglich ist. Hilfreich sind klare Team-Absprachen, zum Beispiel über eine Tauschbörse für Schichten.
- **Urlaubsplanung:** Beschäftigte, die Pflegeaufgaben übernehmen sind bei Erholungszeiten oft auf verfügbare Kurzzeitpflegeangebote oder Unterstützung aus dem familiären Umfeld angewiesen. Eine frühzeitige Urlaubsplanung erleichtert die Abstimmung im Team und hilft, Engpässe zu vermeiden.
- **Vertretungsregelungen:** Während Urlaubszeiten oder in akuten Belastungsphasen brauchen pflegende Beschäftigte oft eine verlässliche Lösung für die Pflege und für ihre Aufgaben im Betrieb. Eine feste Vertretungsregelung gibt hier Sicherheit.

Auch die Dimension **Arbeitsort** spielt eine wichtige Rolle

Es lohnt sich zu prüfen, ob die Tätigkeit oder Teile der Arbeit für mobiles Arbeiten geeignet sind. Das kann Beschäftigten helfen, Präsenzzeiten bei pflegebedürftigen Angehörigen oder Arzttermine besser zu organisieren.

Alternativ bietet sich die Nutzung eines Satellitenbüros an. Damit ist ein Arbeitsplatz außerhalb der regulären Geschäftsräume gemeint, zum Beispiel in der Nähe des Wohnorts oder einer Pflegeeinrichtung. Eine solche Lösung kann Wegezeiten für Arbeitnehmende reduzieren und zugleich eine verlässliche Arbeitsumgebung bieten, um Fehlzeiten zu minimieren.

5 Externe Beratung, Netzwerke und finanzielle Entlastungsmöglichkeiten gezielt nutzen

Arbeitgebende müssen Unterstützungsangebote rund um Pflege nicht vollständig selbst aufbauen. Sie können Beschäftigte gezielt auf qualifizierte, externe Beratungsstellen, regionale Unterstützungsnetzwerke und finanzielle Entlastungsmöglichkeiten hinweisen. Je nach betrieblichem Rahmen können sie zudem Kooperationen aufbauen oder finanzielle Unterstützung anbieten. So erhalten Betroffene in einer oft unübersichtlichen Situation fachkundige Unterstützung. Dies entlastet sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen.

Externe Hilfe nutzen

Arbeitgebende sollten geeignete Anlaufstellen kennen, intern kommunizieren und bei Bedarf den Kontakt herstellen.

Geeignete Anlaufstellen sind zum Beispiel:

- **Regionale Fachstellen für pflegende Angehörige**[6]
- **Pflegestützpunkte zur kostenfreien Beratung**[7]
- **Spezialisierte private Dienstleistende:** Unterstützen z. B. beim Thema Barrierefreiheit, Mobilität, Ambient Assisted Living (AAL).
- **Sozialverbände**
- **Pflegeberatung/-telefon der Pflegekassen:** erhältlich über die Krankenkasse der Betroffenen.

Netzwerke bilden und Kooperationen eingehen

Der Austausch mit anderen Arbeitgebenden, sozialen Trägern und regionalen Einrichtungen erweitert die Handlungsmöglichkeiten im Unternehmen. Netzwerke erleichtern den Zugang zu Beratung, Entlastungsangeboten und kurzfristiger Unterstützung. Besonders hilfreich sind lokale Kontakte, weil Pflege häufig vor Ort organisiert werden muss.

---

[6] Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention beruft oder fördert Stellen, bei denen Betroffene vor Ort Auskunft erhalten: www.stmgp.bayern.de/service/ansprechpartner-und-fachstellen

[7] Siehe ebenfalls https://www.stmgp.bayern.de/pflege/pflege-zu-hause/pflegestuetzpunkte/

Mögliche Kooperationspartner und Angebote sind:

- **Wohlfahrtsverbände, Pflegedienste oder Krankenkassen:** Kooperationen können den Zugang zu Kurzzeitpflege, Tagespflege oder Beratungsangeboten erleichtern.
- **Betreuungshilfen aus dem Ausland:** Spezialisierte Dienstleistende können helfen, sogenannte 24-Stunden-Hilfen zu vermitteln.
- **Ehrenamtliche Helferkreise oder Netzwerke:** Lokale Netzwerke können alltagsnahe Unterstützung leisten, zum Beispiel durch Fahr- oder Besuchsdienste.
- **Alltagsbegleitende:** Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter helfen stundenweise bei Aufgaben, die im Alltag anfallen. Ab Pflegegrad 1 können bestimmte Leistungen über die Pflegekasse abgerechnet werden.[8]
- **Angehörigengruppen:** Selbsthilfe- und Austauschgruppen, etwa zum Thema Demenz, können Betroffene emotional entlasten und praktische Hinweise geben.

Finanzielle Entlastung anbieten

Pflegeverantwortung kann für Beschäftigte auch mit finanziellen Belastungen verbunden sein. Betriebliche Zuschüsse, Darlehen oder Hinweise auf Fördermöglichkeiten können dazu beitragen, akute Belastungen abzufedern und Beschäftigte in anspruchsvollen Pflegephasen zu stabilisieren.

Mögliche Maßnahmen sind:

- **Betriebliche Zuschüsse oder Kostenübernahmen:** Arbeitgebende können sich zum Beispiel an haushaltsnahen Dienstleistungen, Wäscheservice, Einkaufsservice oder Essen auf Rädern beteiligen. Auch die Nutzung von Dienstfahrzeug oder Telefon für pflegebedingte private Belange kann geprüft werden.
- **Zinsfreies Darlehen:** Ein betriebliches Darlehen kann Beschäftigte in finanziell angespannten Pflegesituationen unterstützen. Die Rahmenbedingungen sollten klar vereinbart werden.
- **Betriebliche Zuschüsse zu Regenerationsangeboten:** Zuschüsse zu Kur, Massage, Entspannungsangeboten oder Bewegungsprogrammen können pflegende Angehörige bei der eigenen Gesundheitsvorsorge unterstützen.
- **Finanzielle Förderung bei Familienpflegezeit:** Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Arbeitgebende können auf diese Möglichkeit hinweisen und bei der Orientierung unterstützen.[9]

[8] Angebote zur Unterstützung im Alltag – Stärkung der häuslichen Betreuung https://www.stmgp.bayern.de/pflege/pflege-zu-hause/angebote-zur-unterstuetzung-im-alltag/#toc_Erstattung_von_Leistungen_durch_die_Pflegekassen

[9] Siehe www.bafza.de/programme-und-foerderungen/familienpflegezeit

Best Practice-Beispiele

Multivac Unternehmensgruppe
Beispiel für eine pflegesensible Unternehmenskultur

Die MULTIVAC Unternehmensgruppe mit Hauptsitz im Unterallgäu zählt zu den weltweit führenden Herstellern integrierter Verpackungslösungen. Rund 7.400 Mitarbeitende an 87 Standorten weltweit prägen den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist dabei die aktive Unterstützung von Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Verankert ist dieses Engagement im Mitarbeiterprogramm „multiCARE“, das auf einem lebensphasenorientierten Modell basiert und die drei Säulen Gesundheit, Familie und Vorsorge vereint. Das Thema Pflege und Beruf ist von Beginn an als eigenständiges Handlungsfeld integriert und richtet sich sowohl an akut betroffene Mitarbeitende als auch an Beschäftigte, die sich frühzeitig informieren möchten.

Ein wichtiger Baustein sind regelmäßig stattfindende Vorträge zu pflegerelevanten Themen wie Demenz, dem Pflegestärkungsgesetz oder technischen Hilfsmitteln in der Pflege. Ergänzend dazu bietet MULTIVAC mehrmals im Jahr eine individuelle Pflegesprechstunde an.

In Kooperation mit dem Sozialverband VdK (Kreisgeschäftsstelle Unterallgäu) erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit, sich in einem vertraulichen Termin zu ihrer persönlichen Pflegesituation beraten zu lassen. Flankiert werden diese Angebote durch eine proaktive interne Kommunikation. MULTIVAC informiert kontinuierlich über Pflege und Beruf sowie über bestehende Unterstützungsleistungen im Mitarbeitermagazin, im Intranet und im Rahmen von Einarbeitungsveranstaltungen für neue Kolleginnen und Kollegen. Abgerundet wird das Unterstützungsangebot durch eine kostenlose „Krisenambulanz“, die in Zusammenarbeit mit einer regionalen psychosomatischen Klinik eingerichtet wurde.



Pflegende Beschäftigte erhalten hier kurzfristig, anonym und professionell psychologische Unterstützung – ein wichtiges Angebot, um akute Belastungssituationen wirksam aufzufangen.

Mammendorfer Institut für Physik und Medizin GmbH

Beispiel für pflegesensible Kommunikation

Die MIPM GmbH (Mammendorfer Institut für Physik und Medizin) ist seit über 40 Jahren in der Medizintechnik tätig und mit 70 Angestellten ein mittelständisches Familienunternehmen. Neben Produktion und Vertrieb stehen bei MIPM vor allem der Mensch und das Thema Familienfreundlichkeit im Zentrum des Unternehmensalltags.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege ist in der Unternehmenskultur von MIPM fest verankert: Insbesondere die insgesamt 20 verschiedenen Arbeitszeitmodelle sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die sogenannten „Members of the MIPM-Family" – bei der Pflege von Angehörigen unterstützen. Darüber hinaus ermöglichen die „Politik der offenen Tür" und kurze Kommunikationswege bei MIPM der Geschäftsführung einen engen Austausch mit pflegenden Beschäftigten zu deren individuellen Bedürfnissen und Herausforderungen. Die MIPM kann als mittelständisches Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassung hinsichtlich der Pflegesituation von Mitarbeitenden leisten.

Seit 2021 gibt es bei MIPM betriebsinterne Pflegelotsen: Drei Mitarbeiterinnen haben sich bereiterklärt, sich zu Pflegelotsinnen ausbilden zu lassen, und stehen betroffenen Kolleginnen und Kollegen innerhalb des Unternehmens als erste Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung.



„Das Thema Familienfreundlichkeit wird bei MIPM von ganz oben aus gelebt: Themen wie flexible Arbeitszeiten oder Unterstützung bei der Betreuung von Kindern wie pflegebedürftigen Angehörigen sind für uns längst selbstverständlich. Unsere Beschäftigten sind „Proud Members of the MIPM-Family" mit meinem Vater als „Family Father".

Jennifer Rosenheimer
Geschäftsführerin MIPM

Wiedenmann-Seile GmbH
Beispiel für eine pflegesensible Unternehmenskultur

Als Familienunternehmen war es schon immer das Bestreben der Wiedenmann-Seile GmbH, die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden harmonisch zu gestalten, auf einer Vertrauensbasis miteinander zu arbeiten und alle Beschäftigten als Mitglieder der Wiedenmann-Familie zu betrachten und zu behandeln. Dies beruht auf der Überzeugung, dass das die Basis für den Erfolg und die Zukunft eines Unternehmens und jedes einzelnen Mitarbeitenden ist.

Gerade bei schwierigen Themen wie der Veränderung von Familiensituationen – sei es die Betreuung der Kinder, die Pflege von Angehörigen oder plötzliche Krankheit – besteht die Möglichkeit, flexibel auf die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen einzugehen. Dies geschieht z. B. durch die individuelle Anpassung der Arbeitszeiten für das Bringen oder die Abholung vom Kindergarten bzw. die Versorgung der älteren Generation während des Arbeitstages sowie in kurzfristigen Notfallsituationen. Um dies zu ermöglichen, wird je nach Bereich nach individuellen Lösungen gesucht.

Insbesondere im Servicebereich arbeiten die Servicetechniker ihre Termine, die sich nach den Vorgaben oder Wünschen der Kundinnen und Kunden vor Ort richten, innerhalb eines Wochen- bzw. Monatsplans ab. Bei auftretenden Ausfällen organisiert die Teamleitung auch kurzfristig Ersatz. Für ihre Bereitschaft, für ausfallende Kolleginnen und Kollegen einzuspringen und zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, erhalten die Mitarbeitenden eine Prämie in Form einer Gutscheinkarte.

Das Flexizeit-System bietet Mitarbeitenden flexible Spielräume: Es können bis zu 60 Plus- und bis zu 20 Minusstunden angesammelt werden, die je nach Bedarf auf- oder abgebaut werden können. Auch die flexiblen Arbeitszeiten mit einem Arbeitsbeginn zwischen 6:00 Uhr und 8:00 Uhr sowie einem Arbeitsende zwischen 15:00 Uhr und 17:00 Uhr tragen dazu bei, dass die meisten Betreuungszeiten von Kindergärten und -krippen abgedeckt werden können. In Einzelfällen können außerdem Arbeitszeiten und -plätze für Mitarbeitende, bei denen dies aufgrund von familiären Verpflichtungen erforderlich ist, individuell angepasst werden.

Zusätzlich bietet die Wiedenmann-Seile GmbH auch Unterstützung bei der Suche nach Pflege- sowie Krippen- und Kindergartenplätzen an und für akute Notfälle steht eine psychologische Ersthilfe zur Verfügung.

> ***„Gerade in Zeiten, in denen die wirtschaftlichen, globalen und auch persönlichen Herausforderungen groß sind, ist es wichtig, ein funktionierendes Team im Hintergrund zu wissen, auf das man sich auch in schwierigen Situationen verlassen kann. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitenden die bestmögliche Unterstützung anbieten zu können."***

Beate Etzelmüller,
HR-Öffentlichkeitsarbeit, Wiedenmann-Seile GmbH



Audi AG
Beispiel für flexible Arbeitsorganisation

Der Audi Konzern mit Stammsitz in Ingolstadt zählt mit seinen Marken Audi, Lamborghini, Bentley und Ducati zu den größten deutschen Automobilherstellern im Premiumsegment. Das Unternehmen ist in mehr als 100 Märkten aktiv, steuert ein globales Produktionsnetzwerk mit 22 Standorten in 13 Ländern und beschäftigt weltweit mehr als 88.000 Beschäftigte, davon allein in Deutschland mehr als 54.000 Menschen.

Audi unterstützt pflegende Beschäftigte mit einem umfangreichen Informations- und Beratungsangebot, vor allem aber durch Flexibilität im Alltag hinsichtlich Arbeitszeit und -ort. Dabei erleichtern vielfältige Arbeitszeit- und Freistellungsmodelle, Pflege und Beruf bestmöglich zu vereinbaren.

In akuten oder länger andauernden Pflegesituationen unterstützt das Unternehmen über die gesetzlichen Regelungen der Pflegezeit hinaus durch erweiterte Freistellungsoptionen. So besteht die Möglichkeit, eine teilweise oder vollständige Freistellung von bis zu sechs Monaten auf bis zu drei Jahre im Rahmen der Audi Pflegezeit auszuweiten. Wird zum Ende dieser Pflegephase weiterhin Zeit für die Pflege von Angehörigen benötigt, können Mitarbeitende mit einer bis zu vierjährigen Wiedereinstellungszusage vorübergehend aus dem Unternehmen ausscheiden. Der Wiedereinstieg erfolgt begleitet durch das Qualifizierungsprogramm Job & Family auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeitwünsche.

Grundsätzlich ist Audi für alle Formen und Umfänge der Teilzeit offen. Im Rahmen der verkürzten Vollzeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von sechs bis 24 Monaten auf bis zu 28 Wochenstunden reduzieren. Diese Form der befristeten Arbeitszeitreduzierung bietet insbesondere Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen, bei denen kein Pflegegrad vorliegt, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit wiederholt und ohne Unterbrechung anzupassen. Wird ein längerer Freistellungszeitraum mit finanzieller Absicherung benötigt, kann nach Rücksprache mit der Führungskraft ein Sabbatical vereinbart werden. Im Rahmen dieser befristeten Teilzeit in Blockphasen ist eine bis zu zweijährige Freistellungsphase mit vorangehender oder sich anschließender Arbeitsphase möglich. Ergänzend können Beschäftigte – sofern ihre Arbeitsaufgabe dies zulässt – nach Abstimmung mit der Führungskraft auch mobil an einem flexiblen Arbeitsort außerhalb des Betriebs arbeiten.

Diese Flexibilität kann dazu beitragen, Pflegeverantwortung und berufliche Anforderungen besser miteinander zu vereinbaren. Darüber hinaus haben pflegende Beschäftigte, die einen Anspruch auf das tariflich geregelte Zusatzgeld (T-ZUG) haben, jährlich die Möglichkeit, diese Zahlung in sechs bezahlte Freistellungstage umzuwandeln. Sofern Beschäftigte von dieser Regelung Gebrauch machen, erhalten sie für die Pflege ihrer Angehörigen zusätzlich zwei arbeitgeberfinanzierte Freistellungstage pro Jahr – insgesamt bis zu zweimal pro Angehörigen.

Zudem steht Audi pflegenden Mitarbeitenden mit einer Vielzahl begleitender Angebote zur Seite: Von individueller kostenloser Pflegeberatung über Vorträge und Workshops zu Themen rund um Pflege und Trauer bis hin zu flexiblen Pflegeplätzen. Auch die Führungskräfte sind über Schulungen und Workshops gezielt eingebunden. All dies trägt zum Aufbau einer pflegesensiblen Unternehmenskultur bei. Ziel ist es, Herausforderungen transparent zu diskutieren und gemeinsam Lösungen zu finden, etwa wenn es um die Vertretung in Notfällen oder die Terminplanung eines pflegenden Mitarbeitenden geht.

> ***„Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber steht die AUDI AG ihren Beschäftigten auch in schwierigen persönlichen Lebensphasen zur Seite. Aufgrund des demographischen Wandels liegt für uns die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schon seit einigen Jahren zunehmend im Fokus."***
>
> Dr. Ute Röding
> Leiterin Corporate Citizenship AUDI AG

Brose Gruppe
Beispiel für die Kooperation mit externen Dienstleistern

Die Brose Gruppe, mit mehr als 33.000 Beschäftigten an 76 Standorten in 25 Ländern, gestaltet in vorderster Reihe die Zukunft des Automobils mit. Seit 2010 entwickelt Brose systematisch Konzepte, um pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen sowie Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen für das Thema zu sensibilisieren.

Zentrales Element ist dabei das Netzwerk Pflege: In Zusammenarbeit mit externen Fachstellen und regionalen Partnern werden Möglichkeiten der individuellen fachlichen und der kollegialen Beratung und Pflegekurse angeboten. Zudem organisiert Brose im Rahmen des Netzwerks Informationsveranstaltungen und Expertenvorträge zu aktuellen Pflegethemen, wie z. B. Patientenverfügung und Gesetzesänderungen. Darüber hinaus gibt es interne Pflegemultiplikatoren, oft selbst betroffene Kolleginnen und Kollegen, die ein niederschwelliges Beratungsangebot und Materialien, wie z. B. eine Notfallmappe, bereitstellen und bei Bedarf den Kontakt zu Ansprechpersonen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen herstellen. Brose kooperiert außerdem mit regionalen Pflegedienstleistern und Kliniken, um so z. B. kurzfristig Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.

„Die notwendige Pflege von Angehörigen gewinnt aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend an Bedeutung – auch für viele unserer Kolleginnen und Kollegen. Beruf und die Fürsorge für einen lieben Angehörigen zu vereinbaren, ist oft eine große Belastungsprobe. Durch unsere Angebote möchten wir die Betroffenen unterstützen, um sie so leistungsfähig zu erhalten und ans Unternehmen zu binden."

Anja Barchmann
Sozial- und Gesundheitswesen der Brose Gruppe
am Standort Würzburg



Quellen und weiterführende Informationen

Familienpakt Bayern
„Beispiele der guten Praxis“

Familienpakt Bayern
Ratgeberseite „Pflege und Beruf“

Familienpakt Bayern
Kurzleitfaden „Vereinbarkeit im Mitarbeitergespräch verankern“, 2023

Familienpakt Bayern
Kurzleitfaden „Familienfreundlichkeit erfolgreich kommunizieren“, 2023

Familienpakt Bayern
Leitfaden „Beschäftigtenbefragung“, 2022

Fraunhofer FIT
„Daten zur Informellen Pflege“, 2025

Bundesministerium für Gesundheit
„Pflegeberatung“

Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention
„Ansprechpartner und Fachstellen für pflegende Angehörige in Bayern“

Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention
„Pflegestützpunkte in Bayern“

Bundesministerium für Gesundheit
„Pflegestützpunkte“

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
„Wege zur Pflege“

Pflege durch Angehörige
„Alltagsbegleiter für Pflegebedürftige – Ihre Unterstützung im Alltag“

Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention
„Angebote zur Unterstützung im Alltag. Stärkung der häuslichen Betreuung“

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
„Die Familienpflegezeit“

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
„Familienpflegezeit“

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
„Familienpflegezeit-Rechner“

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“, 2025

Erfolgsfaktor Familie
Leitfaden „Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung“, 2021

Initiative Gesundheit und Arbeit
Wegweiser „Beruf und Pflege“, 2019

Die Servicestelle …

… **ist Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

… **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

… **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

… **schafft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.

… führt **themenspezifische Informationsveranstaltungen, Online-Seminare** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir sind für Sie da:

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de

Servicestelle Familienpakt Bayern

Hinweis:
Dieser Leitfaden informiert allgemein und ersetzt keine individuelle arbeits- oder sozialrechtliche Beratung. In Einzelfällen sollten die gesetzlichen Voraussetzungen, Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und gegebenenfalls weitere Regelungen geprüft werden.

Bildnachweise:
Seite 1: Magnific (magnific)
Seite 5: Pexels (fauxels)
Seite 6: Pexels (Matthias Zormer)
Seite 11: MULTIVAC
Seite 12: MIPM Mammendorfer Institut für Physik und Medizin GmbH
Seite 13: Wiedenmann Seile Beate Etzelmüller
Seite 15: Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG, Würzburg

Impressum:
Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de
LinkedIn: www.linkedin.com/company/familienpakt-bayern

Stand:
November 2026

Gestaltung:
Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

www.familienpakt-bayern.de