



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Mit vielen
Beispielen aus
der Praxis!

Eine Initiative von:



Inhalt

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein wichtiges Thema für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und ihre Beschäftigten	3
Rahmenbedingungen – was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen sollten	4
Unterstützungsmaßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege- und Berufsalltag	5
1 Pflegesensible Unternehmenskultur und Informationen für pflegende Beschäftigte	5
2 Bedarfsorientierte, situationsangepasste Instrumente für pflegende Beschäftigte	7
3 Pflegesensible Kommunikation	12
Weiterführendes Infomaterial	14
Servicestelle Familienpakt Bayern	16
Impressum	16

Beispiele aus der Praxis

Multivac Unternehmensgruppe: Beispiel für eine pflegesensible Unternehmenskultur	6
Kreissparkasse Augsburg: Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle	8
Audi AG: Beispiel für flexible Arbeitsorganisation	9
Brose Gruppe: Beispiel für die Kooperation mit externen Dienstleistern	11
Mammendorfer Institut für Physik und Medizin GmbH: Beispiel für pflegesensible Kommunikation	13

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein wichtiges Thema für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und ihre Beschäftigten

Flexible und individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für pflegende Angehörige werden zunehmend wichtiger. Durch den demographischen Wandel steigt die Anzahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland und somit auch die Zahl an Beschäftigten, die neben ihrem Beruf einen oder mehrere Angehörige pflegen. Gleichzeitig schrumpft die Bevölkerungsgruppe der 20 bis 64-Jährigen weiter, sodass die langfristige Bindung qualifizierter Fachkräfte ans Unternehmen in den Vordergrund rückt – auch die Bindung jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die privat Pflegeaufgaben nachkommen müssen.

4,13 Mio.

Pflegebedürftige gibt es aktuell in Deutschland.¹

3,3 Mio.

Pflegebedürftige werden zu Hause versorgt

2,5 Mio.

Personen in Deutschland pflegen und betreuen Familienmitglieder zu Hause **und** sind berufstätig.

Ein Großteil der pflegenden Beschäftigten hält die häusliche Pflege im familiären Umfeld für wünschenswert, sieht sich dabei jedoch oft einer enormen Doppelbelastung aus Beruf und Pflege ausgesetzt. Die Pflege-tätigkeit ist vor allem mit einer Vollzeittätigkeit nur schwer vereinbar.



Mit Blick auf den bestehenden Fachkräftemangel sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihr Augenmerk nicht zuletzt auf Frauen richten – hier liegt eines der wichtigsten wirtschaftlichen Potenziale von morgen. Insgesamt sind zwei Drittel der pflegenden Beschäftigten weiblich. Demnach leisten Frauen den Hauptteil der unbezahlten Pflegearbeit, viele von ihnen sind dazu in Teilzeit tätig.

Neben der weiblichen Mehrheit pflegender Beschäftigter kämpfen auch zahlreiche Männer mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Es sollte demnach im Interesse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sein, ihre Beschäftigten hierbei gezielt zu unterstützen und zu entlasten – nicht zuletzt, um qualifizierte Fachkräfte in ihren Reihen zu halten.

Individuelle und bedarfsorientierte Vereinbarkeitsangebote für pflegende Beschäftigte sind daher eine lohnenswerte Investition in die Zukunft:

- Sie wahren Motivation und Leistungsfähigkeit pflegender Beschäftigter, was sich z. B. in Form von geringen Fehlzeiten und krankheitsbedingten Arbeitsausfällen auszahlen kann.
- Sie schaffen eine hohe Identifikation pflegender Beschäftigter mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, was sich in geringerer Fluktuation und niedrigeren Kosten für Personalbeschaffung widerspiegeln kann.
- Sie steigern die Arbeitgeberattraktivität, was sich als entscheidender Wettbewerbsvorteil in der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte herausstellen kann.

¹ Stat. Bundesamt, 2020.

Rahmenbedingungen – was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen sollten

Im Gegensatz zu Elternzeit und Kinderbetreuung, die angesichts des voraussehbaren Geburtstermins und des geplanten Betreuungszeitraums in der Regel gut vorbereitet werden können, treten die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen und damit verbundene Anforderungen oft unerwartet ein. In kurzer Zeit müssen dann Pflege und Betreuung so organisiert werden, dass sie mit dem eigenen Berufsalltag vereinbar sind.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen daher proaktiv vorgehen, indem sie nicht nur ihre Beschäftigten, sondern auch das Unternehmen selbst auf die Möglichkeit eines plötzlich eintretenden Pflegefalls bei Mitarbeitenden vorbereiten. Insbesondere die wichtigsten Regelungen und Gesetze sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kennen:

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden durch das Pflegezeitgesetz, das Familienpflegezeitgesetz und das SGB XI geregelt. Beschäftigte haben demnach Anspruch auf berufliche Freistellungen für die Pflege eines Angehörigen sowie auf finanzielle Hilfen oder zinslose Darlehen, je nachdem wie lange der Pflegebedarf andauert. Während dieser Zeit genießen sie außerdem Kündigungsschutz.



Bitte beachten Sie, dass bei obigen rechtlichen Rahmenbedingungen teilweise pandemiebedingte Anpassungen gelten.²

	Pflegezeitgesetz			Familienpflegezeitgesetz
	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit	Sterbebegleitung	Familienpflegezeit
Rechtsanspruch	ja	ja (ab 16 Beschäftigten)	ja (ab 16 Beschäftigten)	ja (ab 26 Beschäftigten)
Voraussetzung	Ärztliche Bescheinigung	Pflegegrad	Ärztliche Bescheinigung	Pflegegrad
Dauer	max. 10 Tage	max. 6 Monate	max. 3 Monate	max. 24 Monate
Lohnersatz (-optionen)	Pflegeunterstützungsgeld (Pflegekasse)	zinsloses Darlehen (BAFzA)	zinsloses Darlehen (BAFzA)	zinsloses Darlehen (BAFzA)
Ankündigungsfrist	keine	10 Tage	10 Tage	8 Wochen
Kündigungsschutz	ja	ja	ja	ja
Mindestarbeitszeit	nein	nein	nein	15 Stunden

Individuelle unternehmerische Rahmenbedingungen

Insbesondere die Umsetzung von Maßnahmen, die über das gesetzlich vorgegebene Maß hinausgehen, fordert oft zusätzliches Engagement sowie ein erhöhtes Maß an Flexibilität und Kooperationsbereitschaft auf allen Seiten.

Es ist wichtig, dass die verantwortlichen Führungskräfte geschlossen hinter diesen Maßnahmen stehen. Denn nur dann können Unterstützungsmaßnahmen zu etablierten Lösungen werden.

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.



² Aktuelle Informationen dazu finden Sie unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/informationen-fuer-pflegende-angehoerige/154794.

Unterstützungsmaßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege- und Berufsalltag

In den drei großen Maßnahmenfeldern

- Unternehmenskultur,
- bedarfsorientierte, situationsangepasste Instrumente (wie Flexibilität bei Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation, Kooperationen, finanzielle Hilfen) sowie
- Kommunikation

stehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung, um passgenau Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu entwickeln:

1

Pflegesensible Unternehmenskultur und Informationen für pflegende Beschäftigte

Die Pflegeverpflichtungen von Beschäftigten sind für viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch immer ein Tabuthema. Dieses Tabu sollte gebrochen und stattdessen eine „pflegesensible“ Unternehmenskultur aufgebaut werden, die deutlich und klar kommuniziert und im Unternehmensalltag auch tatsächlich gelebt wird. Eine solche Unternehmenskultur ist die Grundlage, auf der alle weiteren Maßnahmen ihre volle Wirkung entfalten können.

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



Zur Umsetzung von Mitarbeiterbefragungen und -gesprächen finden Sie praktische Tipps in den Kurzleitfäden „Work-Life-Balance im Mitarbeitergespräch verankern“ und „Beschäftigtenbefragung“ des Familienpakts Bayern.

Die zentralen Maßnahmen einer pflegesensiblen Unternehmenskultur sind:

- **Pflegesensibles Unternehmensleitbild entwickeln**

Zur Erstellung pflegesensibler Unternehmensleitbilder können wichtige Erkenntnisse, die im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen gewonnen wurden, genutzt werden. So wird die Berücksichtigung von individuellen Bedarfen der Beschäftigten in die Unternehmenspolitik sichergestellt.

- **Führungskräfte schulen**

Für die Entwicklung und Entfaltung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur ist die persönliche Haltung der verantwortlichen Führungskräfte essenziell. Diese sollten daher themenbezogene Schulungen erhalten und lernen, wie man Beschäftigten in entsprechenden Gesprächen mit Verständnis und Offenheit begegnen kann. So können „safe spaces“ geschaffen und Beschäftigte bestmöglich bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt werden.

- **Vereinbarungen festlegen und kommunizieren**

Sobald ein Maßnahmenprogramm beschlossen ist, sollte dieses transparent für die Belegschaft bereitgestellt werden und in Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern evaluiert und ggf. regelmäßig aktualisiert werden.

Gesetzlich geregelte Leistungen können durch freiwillige betriebliche Lösungen ergänzt werden: z. B. Ausweitung der Zeiträume, die der Gesetzgeber für die Freistellung für Pflege zur Verfügung stellt; Ergänzung durch Zeitspenden oder andere Unterstützungsangebote aus der Belegschaft.



Multivac Unternehmensgruppe Beispiel für eine pflegesensible Unternehmenskultur

Die MULTIVAC Unternehmensgruppe mit Hauptsitz im Unterallgäu zählt zu den weltweit führenden Herstellern integrierter Verpackungslösungen und beschäftigt rund 6.500 Mitarbeitende an 87 Standorten weltweit.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist in der Unternehmenskultur in Form eines umfassenden Unterstützungsangebotes für pflegende Beschäftigte fest verankert. Das Mitarbeiterprogramm „multiCARE“, welches sich aus den drei Säulen Gesundheit, Familie und Vorsorge zusammensetzt, integriert im lebensphasenorientierten Modell das Thema „Pflege und Beruf“ von Beginn an als eigenständiges Handlungsfeld.

Konkret findet sich das Thema Pflege und Beruf in Form von regelmäßig stattfindenden Vorträgen durch die Fachstelle für pflegende Angehörige des Caritasverbandes, einem Kooperationspartner von MULTIVAC, wieder. Hier können sich betroffene Beschäftigte zu Themen wie Demenz, zum Pflegestärkungsgesetz sowie zu technischen Hilfsmitteln in der Pflege informieren. Darüber hinaus

bietet MULTIVAC mehrmals im Jahr eine individuelle Pflegesprechstunde an: Im Rahmen eines einstündigen Termins können sich Beschäftigte zu ihrer individuellen Situation beraten lassen. MULTIVAC informiert zudem proaktiv über das Thema Pflege und Beruf sowie über sämtliche Angebote im unternehmenseigenen Mitarbeitermagazin sowie im Intranet. Abgerundet wird das Angebot für pflegende Beschäftigte durch eine kostenlose „Krisenambulanz“, welche in Kooperation mit einer ansässigen psychosomatischen Klinik aufgesetzt wurde. Betroffene Beschäftigte erhalten hier kurzfristig und unter Wahrung der Anonymität professionelle und psychologische Unterstützung.





2

Bedarfsorientierte, situationsangepasste Instrumente für pflegende Beschäftigte

Flexible Arbeitszeitmodelle:

Insbesondere flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle sind ein wichtiges Instrument zur Unterstützung von pflegenden Beschäftigten. Hier gibt es diverse Flexibilisierungsmaßnahmen, die sich auf die individuellen Prozessanforderungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zuschneiden lassen.

- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit oder Arbeitszeitkonten
- Unterschiedliche Stundenverteilung auf Wochenarbeitstage für mehr Flexibilität
- Notfallregelungen und kurzfristige Freistellungen
- Arbeitszeitreduzierung, bspw. durch Anpassung auf Teilzeit und Möglichkeit der Rückkehr zur ursprünglichen Vereinbarung
- „Schnupperteilzeit“ für begrenzte Zeitdauer
- betriebliche Freistellung über die gesetzliche Regelung hinaus – mit und ohne Lohnausgleich (ggf. in Absprache mit der Mitarbeitervertretung bzw. dem Betriebsrat)



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

Kreissparkasse Augsburg Beispiel für flexible Arbeitszeitmodelle



Die Kreissparkasse Augsburg beschäftigt insgesamt 489 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege durch das regelmäßige Audit Beruf und Familie seit 2008 tief verankert.

Durch eine äußerst flexible Arbeitszeitregelung und eine Vielfalt an Teilzeitmodellen ist es den Beschäftigten möglich, die Arbeitszeit den persönlichen Bedürfnissen anzupassen. Auch sehr kurzfristig werden hier stets Lösungen gefunden, die die Beschäftigten in akuten Pflegesituationen und in diesen oft auch emotional schwierigen Lebensphasen unterstützen.

Neben finanzieller Unterstützung bietet die Kreissparkasse Augsburg kostenlose Informationsangebote und themenbezogene Workshops sowie eine Beratung durch intern ausgebildete Pflege-Guides an. Außerdem wurde mithilfe einer Nachbarsparkasse ein Entlastungstag für pflegende Angehörige organisiert.



„Für unsere Beschäftigten ist es wichtig, als Mensch mit Pflegeaufgaben und den damit verbundenen Belastungen gesehen zu werden. Unsere Führungskräfte kennen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genau. Oft sind sie es, die den Kontakt zu unseren Pflege-Guides herstellen und die Beschäftigten bei der Umsetzung der passenden Lösungen in ihrem Arbeitsumfeld ermutigen und unterstützen.“

Claus Holzapfel
Bereichsleiter Personal und Organisation Kreissparkasse
Augsburg

Flexible Arbeitsorganisation:

Neben einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeiten kann auch Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsorganisation eine erhebliche Entlastung für pflegende Beschäftigte bedeuten. Dabei sollte nach möglichst individuellen und passgenauen Lösungen gesucht werden:

- Jobsharing: Arbeitsteilung mit einem Tandempartner zur Förderung von Vertretungsmöglichkeiten, Bindung von pflegenden Beschäftigten ans Unternehmen und zur Prävention von Überlastung.
- Schichtplanung: Berücksichtigung privater Pflegeaufgaben bei der Schichtplanung und Absprachen im Team zur Stärkung der Eigenverantwortung der Beschäftigten, z. B. durch Einrichtung einer Tauschbörse.
- Urlaubsplanung: Vorrangige Berücksichtigung und Einbezug der physischen und psychischen Doppelbelastung, unter der pflegende Beschäftigte stehen, sowie der geringen Verfügbarkeit von Kurzzeitpflegezeiten in die Urlaubsplanung eines heterogenen Teams.
- Vertretungsregelungen: Organisation einer Kurzzeit- oder Verhinderungspflege sowie einer geeigneten Vertretung für pflegende Beschäftigte (z. B. während Urlaubzeiten).



Berücksichtigen Sie auch die Dimension **Arbeitsort**

Prüfen Sie die Möglichkeit, ob die Tätigkeit oder ggf. Teile der Arbeit für mobiles Arbeiten geeignet sind – das erleichtert z. B. Präsenzzeiten bei den Pflegebedürftigen oder die Wahrnehmung von Arztterminen. Alternativ bietet sich die Nutzung eines Satellitenbüros an: Unter einem Satellitenbüro versteht man eine Büroeinheit, die von einem Unternehmen zur Verfügung gestellt und geleitet wird, die sich aber außerhalb der offiziellen Geschäftsräume befindet. Die Standortwahl für das Satellitenbüro würde in diesem Fall basierend auf den Bedarfen pflegender Beschäftigter erfolgen – z. B. in der Nähe ihrer Wohnorte oder bestimmter Pflegeeinrichtungen.

Audi AG **Beispiel für flexible Arbeitsorganisation**



Der Audi-Konzern mit seinen Marken Audi, Ducati und Lamborghini zählt zu den größten deutschen Automobilherstellern im Premiumsegment und beschäftigt rund 87.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 17 Standorten in 11 Ländern. Der Konzern unterstützt pflegende Beschäftigte durch ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot, vor allem aber durch Flexibilität im Alltag hinsichtlich Arbeitszeit und ort.

Im Rahmen des mobilen Arbeitens haben Beschäftigte die Möglichkeit, nach Absprache mit ihrer Führungskraft ganztägig oder tagesanteilig von Montag bis Samstag zwischen 6 und 22 Uhr an einem flexiblen Arbeitsort außerhalb des Betriebs zu arbeiten, sofern die Arbeitsaufgabe dies zulässt. Die Wahlmöglichkeit von Arbeitsort und -zeit ermöglicht individuelle Freiräume und erleichtert somit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Ist der Mitarbeitende dauerhaft auf feste, planbare Arbeitstage von zuhause angewiesen, kann nach Abstimmung mit seinem Vorgesetzten Telearbeit vereinbart werden. Im Gegensatz zum mobilen Arbeiten wird ein häuslicher Arbeitsplatz dauerhaft eingerichtet und der Anspruch auf das Arbeiten zuhause dem Mitarbeitenden vertraglich zugesichert.

„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



In akuten Pflegesituationen unterstützt das Unternehmen zudem durch besondere Arbeitszeitmodelle und Freistellungsoptionen: Über die gesetzlichen Regelungen der Pflegezeit hinaus haben betroffene Beschäftigte die Möglichkeit, die teilweise oder vollständige Freistellung von sechs Monaten auf bis zu drei Jahre auszuweiten. Wird zum Ende dieser Pflegephase weiterhin Zeit für die Pflege von Angehörigen benötigt, können Beschäftigte mit einer bis zu vierjährigen Wiedereinstellungszusage 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 Teilzeit bietet insbesondere Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen, bei denen kein Pflegegrad vorliegt, eine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit wiederholt und ohne Unterbrechung zu reduzieren. Wird ein längerer Freistellungszeitraum mit finanzieller Absicherung benötigt, kann nach Rücksprache mit der bzw. dem Vorgesetzten ein Sabbatical vereinbart werden: Im Rahmen dieser befristeten Teilzeit in Blockphasen kann eine bis zu zweijährige Freistellungsphase mit vorangehender oder sich anschließender Arbeitsphase vereinbart werden. Des Weiteren können pflegende Beschäftigte, die einen Anspruch auf das tariflich geregelte Zusatzgeld (T-ZUG) haben, jährlich eine Umwandlung dieser Zahlung in sechs bezahlte Freistellungstage beantragen. Sofern Beschäftigte von dieser Regelung Gebrauch machen, erhalten sie für die Pflege ihrer Angehörigen von Audi zwei zusätzliche, arbeitgeberfinanzierte Freistellungstage und dies insgesamt zweimal pro Angehörigen.

Kooperationen und finanzielle Hilfen:

Durch die Vermittlung an Expertinnen und Experten können Sie zudem kompetente Beratung und Informationen anbieten. Dazu gehören:

- Regionale Fachstellen für pflegende Angehörige³
- Pflegestützpunkte zur kostenfreien Beratung⁴
- Spezialisierte private Dienstleister, die z. B. beim Thema Barrierefreiheit, Mobilität, Ambient Assisted Living (AAL) mit Projekten, Geräten und Dienstleistungen, Senioren und Menschen mit Handicap dabei unterstützen, möglichst selbstbestimmt in ihren eigenen vier Wänden zu leben
- Sozialverbände
- Pflegeberatung der Pflegekassen (erhältlich über die Krankenkasse des Betroffenen)
- Pflegetelefon für Angehörige (erhältlich über die Krankenkasse des Betroffenen)

Ebenfalls hilfreich können der Austausch und Zusammenschluss mit anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sein, die ihre Beschäftigten ebenfalls besser bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen wollen. Knüpfen Sie also Kontakte und bilden Sie Netzwerke, um z. B. zusätzliche Angebote in Kooperation mit externen Dienstleistern anbieten zu können. Insbesondere die eigene Umgebung und Region sollten Sie hier einbinden!

- Kooperation mit Wohlfahrtsverbänden, Pflegediensten oder Krankenkassen, um beispielsweise Belegplätze für eine Kurzzeitpflege oder Kapazitäten in einer Tagespflegeeinrichtung bereit zu stellen

³ Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege beruft oder fördert Stellen, bei denen Betroffene vor Ort Auskunft erhalten: www.stmgp.bayern.de/service/ansprechpartner-und-fachstellen.

⁴ Siehe ebenfalls www.stmgp.bayern.de/service/ansprechpartner-und-fachstellen.

- Dienstleister können zudem helfen, Betreuungshilfen aus dem Ausland anzusprechen und einzusetzen (sogenannte 24h-Hilfen)
- Ehrenamtliche Helferkreise oder Netzwerke, z. B. örtliche Nachbarschaftshilfen (Fahrdienste), Tauschbörsen von Angehörigen für Betreuungs- und Pflegeaufgaben (AniTa Familie) oder Healthineers
- Alltagsbegleiter und -begleiterinnen, die stundenweise bei allem unterstützen, was im Alltag anfällt. Vor allem pflege- und betreuungsbedürftige Menschen, die noch im eigenen Zuhause leben, profitieren von der Alltagsbetreuung. Wer in Pflegegrad 2 und höher eingestuft ist, kann die Leistungen von Alltagshilfen über die Pflegekasse abrechnen⁵
- Angehörigengruppen (z. B. zum Thema Demenz)

Zusätzlich können Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen durch Zuschüsse bzw. Kostenübernahmen für bestimmte Leistungen erheblich entlastet werden:

- Betriebliche Zuschüsse bzw. Kostenübernahme durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: haushaltsnahe Dienstleistungen, Wäscheservice, Einkaufsservice, Essen auf Rädern; Nutzen des Dienstfahrzeugs für private Belange; Nutzen des Telefons für private Belange
- Zinsfreies Darlehen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- Betriebliche Zuschüsse zu Regenerationsangeboten von pflegenden Angehörigen (z. B. Kur, Massage, Entspannungs-, Sport- oder Bewegungsprogramm)
- Finanzielle Förderung im Rahmen der Freistellung bei Familienpflegezeit durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)⁶



Brose Gruppe Beispiel für die Kooperation mit externen Dienstleistern

Die Brose Gruppe mit mehr als 24.000 Beschäftigten ist der viertgrößte Automobilzulieferer in Familienbesitz und 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.

⁵ Leistungen und Anforderungen an diese Personengruppe entnehmen Sie bitte www.pflege-durch-angehoerige.de/haeusliche-pflege/alltagsbegleiter.

⁶ Siehe www.bafza.de/programme-und-foerderungen/familienpflegezeit.



„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

Pflegesensible Kommunikation

3

In der Praxis zeigt sich: Gesundheits- oder vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen werden oft nicht automatisch in Anspruch genommen, denn die Betroffenen befürchten zum Teil, von ihren Vorgesetzten als nicht mehr ausreichend leistungsfähig eingeschätzt zu werden. Auch deshalb scheuen sie sich, ihre Vorgesetzten über die private Pflege in Kenntnis zu setzen. Durch eine geeignete interne Kommunikationsstrategie müssen diese Befürchtungen genommen und die pflegenden Beschäftigten zur Nutzung des Angebotes ermutigt werden (siehe dazu auch die Ausführungen unter 1. Pflegesensible Unternehmenskultur und Informationen für pflegende Beschäftigte).

Aber auch in der externen Kommunikation sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Bemühungen um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sichtbar machen. Arbeitskräfte beachten heutzutage in der Entscheidungsfindung für einen potenziellen Arbeitgeber immer stärker das Vorhandensein einer attraktiven lebensphasenorientierten Personalpolitik.

Nutzen Sie daher **alle geeigneten Kommunikationswege** und **sprechen Sie das Vereinbarkeitsthema intern wie auch extern offen an**.

Platzieren Sie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch in Ihren Mitarbeiterpublikationen, auf Betriebsfesten, auf Ihrer Webseite, in Stellenangeboten und im Rahmen Ihrer Öffentlichkeitsarbeit ...

... mehr hierzu erfahren Sie in unserem Kurzleitfaden „Familienfreundlichkeit erfolgreich kommunizieren“

i

Darüber hinaus gibt es diverse Möglichkeiten, Beschäftigte rund um das Thema Pflege zu beraten, Informationen aufzunehmen bzw. im Unternehmen sichtbar zu machen. Diese können sein:

- Beratung durch betriebsinterne Pflegelotsen oder feste Ansprechperson(en)⁷, die persönliche oder berufliche Erfahrungen mit dem Thema Pflege mitbringen und/oder speziell geschult sind. Hier gibt es diverse Dienstleister in Bayern, die hierzu analoge wie virtuelle Schulungen anbieten.
- Pflegemappe für betroffene Beschäftigte mit Informationsbroschüren und passgenauen Adressen von Fachportalen oder Pflegeflyer im Personalbüro auslegen oder ggfls. im Intranet darauf hinweisen

⁷ Mehr zu Pflegelotsen und innerbetriebliche Ansprechpersonen erfahren Sie hier: www.familienpakt-bayern.de/familienpakt-bayern/nachrichten/item/1481-ansprechpartner-pflegelotsen.html.

- Niedrigschwellige, digitale Informationsveranstaltungen oder Seminare zu pflegespezifischen Themen wie Demenz, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht, alternative Wohnformen (betreutes Wohnen, Mehrgenerationenhäuser, Pflegewohngemeinschaften) anbieten
- Aufbau firmeninterner Netzwerke – egal ob digital oder stationär, z. B. in Form eines Pflegestammtisches oder Ehrenamtsnetzwerks

i

Pflegelotsen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit den Problemstellungen von pflegenden Angehörigen vertraut sind. Sie bieten in der Regel einen Überblick über betriebliche Angebote und externe Anlaufstellen. Durch ihr Wissen rund um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stärken sie eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Zudem können sie für das Thema sensibilisieren.

Mammendorfer Institut für Physik und Medizin GmbH Beispiel für pflegesensible Kommunikation

Die MIPM GmbH (Mammendorfer Institut für Physik und Medizin) ist seit über 35 Jahren in der Medizintechnik tätig und mit 66 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 17 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.

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



Im nächsten Schritt plant die MIPM-Geschäftsführung für das Jahr 2021 die Einführung von betriebsinternen Pflegelotsen: Pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zu Pflegelotsen ausgebildet werden und als Beratungsstelle für andere Betroffene innerhalb des Unternehmens fungieren. Jennifer Rosenheimer will so die familienfreundliche Personalpolitik von MIPM zukünftig weiter ausbauen und vertiefen.

Weiterführendes Infomaterial

Beispiele der guten Praxis:

www.familienpakt-bayern.de/infocenter/beispiele-der-guten-praxis

Wegweiser „Beruf und Pflege“ der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga):

www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Wegweiser/Dokumente/iga-Wegweiser_Beruf_und_Pflegeverantwortung.pdf

Pflegetauschbörse für Angehörige:

www.anita-familie.de

Online Ratgeber „Beratung im Pflegefall“ des BMG:

www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/beratung-im-pflegefall

Fachstellen für pflegende Angehörige in Bayern:

www.stmgp.bayern.de/service/ansprechpartner-und-fachstellen

Pflegestützpunkte in Bayern:

www.stmgp.bayern.de/service/ansprechpartner-und-fachstellen

Weitere Informationen zu Pflegestützpunkten:

www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegestuuetzpunkte

Informationen des Bundesministeriums für pflegende Angehörige:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/informationen-fuer-pflegende-angehoerige/154794

Adressen und Links zu Publikationen rund um das Thema Pflege:

www.wege-zur-pflege.de/infos/beratung.html

Leistungen und Anforderungen an Alltagsbegleiter:

www.pflege-durch-angehoerige.de/haeusliche-pflege/alltagsbegleiter

Artikel zu Pflegelotsen bzw. innerbetrieblichen Ansprechpersonen:

<https://www.familienpakt-bayern.de/familienpakt-bayern/nachrichten/item/1481-ansprechpartner-pflegelotsen>

Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/broschuere--bessere-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf/76070

Erklärfilm zum Familienpflegezeitgesetz:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/mediathek/erklaerfilm--gesetz-zur-besseren-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf/77478

Pflegezeitrechner:

<https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/rechner>

Familienpflegezeitrechner auf der Seite des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA):

www.bafza.de/programme-und-foerderungen/familienpflegezeit

Leitfaden „Pflegerische Beschäftigte brauchen Unterstützung“:

www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2020_Leitfaden_Pflegerische_Beschaeftigte_brauchen_Unterstuetzung.pdf

Leitfaden „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“:

www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Leitfaden_BerufundPflege_barrierefrei.pdf

Wir sind für Sie da

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.

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



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

Bildnachweise:

Seite 1: iStock by Getty Images (Dean Mitchell)
Seite 5: Gettyimages (jacoblund)
Seite 6: MULTIVAC
Seite 7: Pexels (Matthias Zormer)
Seite 8: Kreissparkasse Augsburg
Seite 9: Pexels (Jeshoots)
Seite 12: Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG, Würzburg
Seite 13: MIPM Mammendorfer Institut für Physik und Medizin GmbH

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 85 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de
Facebook: www.fb.com/familienpaktbayern

Stand:

März 2021

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main

