

## 1. Wie stellt sich die Landespolitik dem Thema Pflege und Berufstätigkeit?



Am 18. Juni 2013 startete Brandenburgs **Pflege-Dialog** in Potsdam. Mit der neuen Veranstaltungsreihe will Sozialminister Günter Baaske landesweit mit pflegenden Angehörigen, Pflegekräften sowie anderen Expertinnen und Experten über die Pflege der Zukunft diskutieren.

Der Handlungsdruck in der Pflege ist in Brandenburg besonders groß. Durch die zunehmend ältere Bevölkerung – die Zahl der über 80 Jährigen steigt zwischen 2012 und 2030 von etwa 120.000 auf fast 250.000 – wird die Zahl der Pflegebedürftigen weiter steigen. Bis zum Jahr 2030 rechnet Baaske mit einer Zunahme um 70 Prozent auf mehr als 160.000 pflegebedürftige Menschen. Für das Land Brandenburg ist wichtig, dass Pflegebedürftige weiterhin möglichst lange zu Hause leben können. Brandenburg hält einen Spitzenwert: Hier werden 77 Prozent aller Pflegebedürftigen von ambulanten Diensten und durch Angehörige gepflegt.

Immer mehr Erwerbstätige müssen täglich ihre beruflichen Aufgaben und gleichzeitig die Pflege von Angehörigen bewältigen und ihre Zahl wird in Zukunft wachsen. Damit dieser Spagat nicht zur Zerreißprobe wird, benötigen sie Unterstützung und gute Rahmenbedingungen.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit ist angesichts der absehbaren Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ein Schlüssel, um Fachkräftesicherung und häusliche Pflege gleichermaßen zu verfolgen. Hier gibt es umfangreiche Optimierungspotenziale. Im Besonderen die Arbeitgeber müssen stärker für das Thema sensibilisiert und bei der Realisierung bedarfsgerechter Lösungen unterstützt werden.

Mit dem **Pflege-Dialog** will Baaske in den kommenden Monaten in ganz Brandenburg mit Betroffenen und lokalen Experten das Thema Pflege in die Öffentlichkeit tragen. Er ist eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen. Hier können Probleme angesprochen sowie Lösungen und gute Beispiele weitergegeben werden.

Der 2. Pflege-Dialog findet am 14. August in Lauchhammer (Oberspreewald-Lausitz) statt:

**14. August 2013 von 16:00 bis 18:00 Uhr,  
Kulturhaus Lauchhammer-Mitte  
Kleinleipischer Straße 12,  
01979 Lauchhammer.**

Das Handout des 1. Pflegedialoges finden Sie hier:

[http://www.masf.brandenburg.de/sixcms/media.php/4055/130618\\_Handout\\_Pflegedialog\\_End.pdf](http://www.masf.brandenburg.de/sixcms/media.php/4055/130618_Handout_Pflegedialog_End.pdf)

## 2. Welche Auswirkungen hat das Pflegezeitgesetz für Unternehmen? Teil II

Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Dazu hat der Gesetzgeber zwei Instrumente geschaffen, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

<http://www.gesetze-im-internet.de/pflegezgj/index.html>

### Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz)

Bei einem familiären Pflegefall haben Beschäftigte einen Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Arbeitsbefreiung von bis zu sechs Monaten.

Um die Pflegezeit nutzen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es handelt sich um eine/n nahen Angehörige/n (siehe kurzzeitige Arbeitsverhinderung).
- Die/der nahe Angehörige ist pflegebedürftig (siehe kurzzeitige Arbeitsverhinderung).
- Die/der nahe Angehörige/r muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden – im Haushalt des Pflegebedürftigen oder im eigenen Haushalt.

Die Pflegebedürftigkeit muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes bzw. bei privater Versicherung durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden. Um die Pflegezeit zu nutzen, muss diese spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich angekündigt werden. Es ist außerdem anzugeben

- um welche/n Angehörige/n es sich handelt,
- wie lange die Pflegezeit dauern soll und
- ob die Pflegezeit vollständig oder nur teilweise in Anspruch genommen werden soll.

Wird die Pflegezeit nur teilweise in Anspruch genommen, bestehen folgende Möglichkeiten:

- teilweise Ausschöpfung der möglichen sechs Monate, beispielsweise nur drei Monate oder
- Verteilung des gesamten oder teilweisen Anspruchs auf einzelne Tage (Beginn, Ende und Tage müssen festgelegt werden).

Es ist nicht möglich, den Anspruch auf mehrere Zeiträume zu verteilen.

Die Pflegezeit endet grundsätzlich nach Ablauf des von der/dem Beschäftigten angegebenen Zeitpunkts. Darüber hinaus endet die Pflegezeit automatisch vier Wochen nach dem Eintritt veränderter Umstände, beispielsweise wenn die/der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist. Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

### **Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis**

Während der Pflegezeit besteht das Beschäftigungsverhältnis und damit die allgemeinen Rechte und Pflichten weiter. Lediglich die Pflicht der/des Beschäftigten zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts einschließlich der Sonderzuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen ruhen.

### **Auswirkungen auf die Sozialversicherung**

- **Rentenversicherung**  
Bei voller Freistellung endet die Versicherungspflicht mit dem letzten Tag der Entgeltzahlung, also unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit.  
Bei einer Teilfreistellung ist es so, dass bei der Inanspruchnahme der Pflegeteilzeit oder bei der Verteilung des Anspruchs auf einzelne Tage ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten wird.
- **Arbeitslosenversicherung**  
Die Pflegezeit bei voller Freistellung wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt und die Beiträge werden von der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen übernommen. Bei einer Teilfreistellung ist die/der Beschäftigte, wie ein/e Vollzeitbeschäftigte/r, in der Arbeitslosenversicherung versichert.
- **Kranken- und Pflegeversicherung**  
Bei voller Freistellung endet die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit, so dass für diesen Zeitraum in der Regel kein Versicherungsanspruch besteht. Wird während der Pflegezeit nur eine Teilfreistellung genutzt, bleibt der Versicherungsanspruch grundsätzlich bestehen.
- **Beschäftigungszeit**  
Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit.

- **Urlaubsanspruch**  
Die Inanspruchnahme der Pflegezeit hat keine nachteilige Auswirkung auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

Quelle: Böttcher, Sabine; Buchwald, Christina (2012): Leitfaden für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege. Teil 2 - Informationen für Unternehmen. Halle/Saale.

### 3. Wo finden Unternehmer Informationen zur Gestaltung pflegefreundlicher Arbeitsbedingungen?



Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege ist Thema eines Leitfadens, der am Zentrum für Sozialforschung in Halle zusammen gestellt wurde und viele wichtige Hinweise für Unternehmen zur Umsetzung einer pflegefreundlichen Unternehmenskultur gibt.

Böttcher, Sabine; Buchwald, Christina (2012):  
**Leitfaden für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.**  
**Teil 2 - Informationen für Unternehmen. Halle/Saale.**

[http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/LF2\\_Vereinbarkeit\\_Info\\_Unternehmen.pdf](http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/LF2_Vereinbarkeit_Info_Unternehmen.pdf)

Böttcher, Sabine; Buchwald, Christina (2012):  
**Leitfaden für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.**  
**Teil 3 - Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen. Halle/Saale.**

[http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/LF3\\_Vereinbarkeit\\_Empf\\_Unternehmen.pdf](http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/LF3_Vereinbarkeit_Empf_Unternehmen.pdf)

### Gutes Beispiel in der Region



**Bau-Hof-Garten Immobilien Erkner GmbH**  
**Neu Zittauer Straße 41**  
**15537 Erkner**

Das Unternehmen beschäftigt 2 Angestellte. Auch in einer so kleinen Firma ist es möglich, Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege zu schaffen. So arbeitet eine Kollegin verkürzt, so dass ihr genug Zeit bleibt, sich um die pflegebedürftige Schwiegermutter zu kümmern. Flexible Arbeitszeiten machen es möglich, dass sie auch Termine beim Arzt oder andere unaufschiebbaren Angelegenheiten wahrnehmen kann.

andere unaufschiebbaren Angelegenheiten wahrnehmen kann.

### Investition in Ihre Zukunft



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



LAND  
BRANDENBURG  
Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie



Beruf, Familie, Pflegen.  
Neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg



**FAW**

Fürstenwalder Aus- und  
Weiterbildungszentrum gGmbH



Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

### Impressum:

Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum gGmbH Julius-Pintsch-Ring 25 15517 Fürstenwalde (Spree)

Tel: 03361 358400 Fax: 03361 358402 E-Mail: info@fawz.de

Rechtsform: gemeinnützige GmbH Sitz der Gesellschaft: Fürstenwalde

Geschäftsführerin: Frau Kirsten Schmitt Geschäftsführer: Herr Thomas Enkelmann

Gerichtsstand: Amtsgericht Frankfurt/Oder Register-Nr.: 1093 Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 167 802 856