

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ nimmt stetig an Bedeutung zu: Bis zum Jahr 2030 wird mit 3,4 Mio. Pflegebedürftigen zu rechnen sein. Diese Entwicklung wird einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Arbeitswelt haben, denn Beschäftigte die gleichzeitig Beruf- und Pflegeaufgaben gerecht werden möchten sind einer täglichen Zerreißprobe ausgesetzt.

Bei der Ausbalancierung beider Bereiche benötigen pflegende Angehörige dringend Unterstützung. Und dennoch ist es nicht ungewöhnlich, dass sie sich trotz der Mehrfachbelastung nicht im Betrieb zu erkennen geben, denn anders als die Betreuung von Kindern, ist die Pflege von Angehörigen ein Thema, das mit Zurückhaltung und Befangenheit verbunden ist.

Welche Vorteile haben Arbeitgeber, die entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einführen bzw. ausbauen?

Ohne tragfähige Arrangements zur Förderung der Angehörigenpflege müssen Unternehmen die Folgen einer Überlastung in Form von Arbeitsausfällen, vermehrten Krankheitstagen und geringerer Produktivität tragen und laufen Gefahr, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz zu verlieren.

Je schneller Beschäftigte tragfähige Pflegearrangements finden, desto eher und unbelasteter können sie sich neben der Pflege auf ihre Berufstätigkeit konzentrieren. Es liegt daher durchaus im Eigeninteresse des Betriebs, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv zu unterstützen.

Wie können Betriebe dazu beitragen, dass Beschäftigte Pflege und Beruf besser vereinbaren können?

Wer pflegesensible Arbeitsbedingungen schaffen will, muss keineswegs die gesamte Arbeitsorganisation umkrempeln.

In vielen Fällen können Unternehmen ihre Mitarbeiter mit sehr einfach umzusetzenden Maßnahmen unterstützen:

- mit flexiblen Arbeitsbedingungen
- mit einer pflegesensiblen Unternehmenskultur
- mit Beratungs- und Informationsangeboten.

Dort wo die betrieblichen Erfordernisse es ermöglichen, ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit besonders hilfreich: Eine möglichst frei einteilbare Arbeitszeit, die auch kurzfristig disponibel ist, ermöglicht pflegenden Beschäftigten eine bessere Organisation ihres Alltags.

Arbeitsorganisatorische Maßnahmen können zum Beispiel sein:

- Arbeitszeitkonten
- Gleit- und Teilzeitmodelle
- Heim- beziehungsweise Telearbeit
- Jobsharing.

Die Pflegesituation kann eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen erfordern. Pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zeitlich, aber auch räumlich nur eingeschränkt flexibel.

Unterstützende Maßnahmen im Unternehmen können Rücksichtnahme bei der Festlegung der **Anwesenheitszeiten**, bei betrieblich bedingter Mehrarbeit, der **Urlaubsplanung** oder **Geschäftsreisen** sein. Lassen die betrieblichen Abläufe es zu, kann auch ein Tele- oder Heimarbeitsplatz für die Betroffenen sehr hilfreich sein.

Was zeichnet eine pflegesensible Unternehmenskultur aus?

Von zentraler Bedeutung ist eine Unternehmenskultur, die sich durch **Offenheit** dem Thema gegenüber auszeichnet. Die Grundlage ist in aufklärenden und enttabuisierenden Maßnahmen zu sehen. Darauf folgen beispielsweise **Informationsangebote** und **Lösungen im Bereich Arbeitszeit**. In den weiteren Stufen kann auf die gesundheitsfördernden Maßnahmen der betroffenen Mitarbeiter, Aus- und Wiedereinstiegsprogramme, Vernetzung mit anderen Arbeitgebern zur Bereitstellung von Seniorenservices bis hin zur finanziellen Unterstützung gesetzt werden.

Arbeitgeber können mit wenig Aufwand **Informationen** über regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Pflegeeinrichtungen **bereitstellen**. Insbesondere Beschäftigten, die unvorgehensehen mit der Bewältigung der Pflege konfrontiert sind, bietet das eine wichtige Entlastung.

Welche rechtlichen Grundlagen gibt es für die Freistellung von Beschäftigten für die Pflege?

Die Regelungen für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben sind in unterschiedlichen Gesetzen festgehalten. Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen sind:

Das Pflegezeitgesetz (seit 1. Juli 2008) <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=619>

Die kurzfristige Arbeitsverhinderung

- Bis zu zehn Arbeitstage pro Jahr pro Beschäftigten
- verpflichtend für alle Unternehmen unabhängig von der Größe
- Ohne Vorankündigung möglich
- ggf. Lohnfortzahlung z.B. nach § 616 BGB

Die Pflegezeit

- Bis zu 6 Monate Dauer
- muss mindestens zehn Arbeitstage vorher angekündigt werden
- verpflichtend für Unternehmen ab 15 Beschäftigte
- keine gesetzlich geregelte Lohnfortzahlung
- Kündigungsschutz ab Ankündigung der Pflegezeit

Das Familienpflegezeitgesetz (seit 1. Januar 2012)

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=611>

- unabhängig von der Unternehmensgröße
- maximal 2 Jahre können Beschäftigte ihre Arbeitszeit bis auf 15 Stunden pro Woche reduzieren
- Finanzielle Absicherung durch Lohnvorausleistung
- Lohnvorausleistung des Unternehmens ist durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgesichert

Wo gibt es Informationen zu Unterstützungsangeboten für pflegende Mitarbeiter?

- Einen Überblick über Unterstützungsangebote für Pflegende in der Oder-Spree-Region hat das Projekt HELP unter www.pflege-los.de zusammengestellt. Die Informationen sind auch als Broschüre kostenlos erhältlich (Bestellung unter Tel. 03361 760170 oder gerold.baudis@fw.fawz.de).
- Neben den Pflegestützpunkten und Pflegeberatungsstellen bieten auch private Beratungseinrichtungen professionelle Hilfe an:



Sachverständigen- & Beratungsbüro Katharina Baum

Reichenwalder Str. 129a, Storkow Tel: 033678-41530

www.pflegesachverstaendige-beratung.de



Seit 2010 bietet Katharina Baum mit ihrer Fa. Kompass Dienstleistungen als Sachverständigen- & Beratungsbüro an. Im Auftrag von Privatpersonen, amtlichen Betreuern, Institutionen, Rechtsanwälten erstellt sie als unabhängige Pflegesachverständige Pflegegutachten, Widerspruchs begründungen oder Stellungnahmen nach den Richtlinien des SGB XI.

Katharina Baum steht auch Unternehmen als Kooperationspartnerin zur Verfügung, wenn es darum geht, die Belegschaft über Unterstützungsangebote für Pflegende zu informieren und zu beraten.

Pflegende Mitarbeiter können sich so bei Bedarf direkt im Unternehmen, aber auch in der Häuslichkeit von ihr beraten und schulen lassen. Für Informationsveranstaltungen zu Themen wie Pflegegesetz, Pflegeeinstufung, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung, Umgang mit Demenz oder Pflege von Menschen mit Parkinson kommt sie gern als Referentin in Ihr Unternehmen. Die Pflegeberatung nach §45 SGB XI wird von den Pflegekassen finanziert.

Gutes Beispiel in der Region

Mediahaus GmbH Fürstenwalde

Am Heizwerk 5

15517 Fürstenwalde/Spree

www.mediahaus-gmbh.de

Mit dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege hat sich die Firma Mediahaus das erste Mal bei der Erstellung einer entsprechenden Broschüre beschäftigt. Spontan gab es eine Diskussionsrunde ob diese Frage für das Unternehmen von Bedeutung ist. Dabei wurde schnell deutlich, dass jüngere wie auch ältere Mitarbeiter sich damit auseinandersetzen müssen.



Mit Hilfe der Beratung des Projektes HELP konnten konkrete Ideen entwickelt werden, die speziell für das Unternehmen Mediahaus passende Lösungen anbieten. So wurde eine Kooperationsvereinbarung mit dem Anlauf- und Beratungszentrum Fürstenwalde geschlossen, das die Mitarbeiter bei Bedarf auch am Arbeitsplatz berät. Bei kurzfristiger Arbeitsverhinderung gemäß Pflegezeitgesetz erklärt sich das Unternehmen zur Fortzahlung der Bezüge in den ersten 5 Tagen der Freistellung bereit. Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit sollen ggf. ermöglicht werden. Mit einer offenen Atmosphäre kann die Problematik bei der Vereinbarkeit von häuslichen Pflegefällen und den Arbeitsbelangen entspannt werden. Dieses Miteinander gibt den Mitarbeitern Sicherheit und bindet sie an das Unternehmen, andererseits bietet es der Geschäftsführung Planungssicherheit.

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