

## **1. Welchen Nutzen haben betriebliche Lösungen zur Vereinbarung von Beschäftigung und häuslicher Pflege?**

### Vereinbarkeitslösungen für Beruf und Pflege

- ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz pflegerischen Engagements den Verbleib im Berufsleben und helfen, diese **Fachkräfte im Unternehmen zu binden**
- tragen dazu bei, dass Unternehmen als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wahrgenommen werden und erleichtern somit die **Personalgewinnung**
- sind wesentliche Bausteine für eine **zukunftsorientierte Personalpolitik**, da sie auf die Veränderungen in der Altersstruktur und den steigenden Pflegebedarf in der Bevölkerung reagieren
- sind ökonomisch sinnvoll, da Beschäftigte, die Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren können, im Arbeitsalltag **motivierter und engagierter** sind.

## **2. Wie können Betriebe dazu beitragen, dass Beschäftigte Pflege und Beruf besser vereinbaren können?**

Oft gibt es im eigenen Unternehmen schon viele gute Grundlagen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, auf denen sich weitere Schritte aufbauen lassen. Die folgenden vier Fragen können Ihnen dabei helfen, die eigene Ausgangslage zu bestimmen und ein gezieltes Maßnahmenpaket zu entwickeln:

### **1. Besteht ein Bedarf an Angeboten für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?**

- Wissen Sie, wie viele Beschäftigte im Unternehmen Angehörige pflegen?
- Wie könnte sich diese Zahl angesichts der Altersstruktur der Belegschaft in der näheren Zukunft entwickeln?

### **2. Gibt es bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?**

- Welche der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen, die bislang hauptsächlich Eltern nutzen, könnten auch Pflegenden in Anspruch nehmen (z. B. flexible Arbeitszeit und Telearbeit)?
- Falls es Kooperationen mit externen Dienstleistern gibt: Haben diese auch Angebote für die Pflege im Programm?

### **3. Gibt es eine pflegesensible Kultur im Unternehmen?**

- Sensibilisieren Sie Ihre Beschäftigten bereits für Problemlagen von pflegenden Kolleginnen und Kollegen?
- Halten Sie Führungskräfte dazu an, beispielsweise in Mitarbeitergesprächen das Thema „Pflege“ anzusprechen? Motivieren Sie Beschäftigte, ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen (z. B. durch Netzwerke)?

### **4. Können Sie die Beschäftigten über die bestehenden Angebote informieren?**

- Ist die Pflege von Angehörigen ein Thema in Ihren Unternehmensmedien (Mitarbeiterzeitschrift, Intranet usw.)?
- Gibt es Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege?
- Informieren Sie im Unternehmen über die Angebote regionaler Ansprechpartner, z. B. der Pflegestützpunkte?

Quelle: <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=616>

### 3. Welche Auswirkungen hat das Pflegezeitgesetz für Unternehmen?

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/pflegezq/index.html>

#### Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz)

Beschäftigte haben einen Anspruch auf unbezahlte Arbeitsbefreiung von **maximal zehn Arbeitstagen**, wenn nachfolgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es ist eine unerwartete akute Pflegesituation eingetreten.
- Aus diesem Grunde muss eine sofortige und bedarfsgerechte Pflege organisiert oder die pflegerische Versorgung durch die/den Beschäftigten wahrgenommen werden.
- Es handelt sich um eine/n nahen Angehörige/n – Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und -partner, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie die des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners sowie Schwieger- und Enkelkinder.
- Die/der nahe Angehörige/r ist pflegebedürftig bzw. die Pflegebedürftigkeit tritt voraussichtlich ein. Pflegebedürftig sind Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde. Die Voraussetzung ist ebenfalls erfüllt, wenn die Person voraussichtlich pflegebedürftig ist.

Die akute oder voraussichtliche Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen und die Notwendigkeit der Freistellung ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Freistellung ist immer dann notwendig, wenn keine andere Person für die Organisation oder Wahrnehmung der Pflege zur Verfügung steht. Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

#### Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung 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 ruht. Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ergeben sich, abgesehen von der Reduzierung des Entgelts für den Zeitraum, keine Änderungen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht unverändert und ununterbrochen fort, so dass der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung bestehen bleibt.

Mit dem Ende der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung treten die Rechte und Pflichten des Beschäftigungsverhältnisses wieder voll in Kraft.

Quelle: 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)

## 4. Wer berät Unternehmen bei der Schaffung betrieblicher Lösungen?



### Modellprojekt Vereinbarkeitslotsen

#### Vereinbarkeitslotsin Jana Liebhart

Pflegestützpunkt Eisenhüttenstadt,  
Friedrich-Engels-Straße 12, 15890 Eisenhüttenstadt  
Tel.: 0 33 64 / 28 39 26 Mobil: 0173 235 92 00  
Mail: [info@vereinbarkeitslotsen.de](mailto:info@vereinbarkeitslotsen.de)

Das Modellprojekt Vereinbarkeitslotsen bietet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Landkreis Oder-Spree eine Ansprechpartnerin für Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege kostenfrei an. Leistungen:

- Beratung und Information zu Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege
- Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen
- betriebliche Bedarfsanalysen zu Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege
- Unterstützung bei der Umsetzung und Etablierung von betrieblichen Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Pflege
- Schulung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und zur pflegerischen Versorgung und Ausbildung als bürgerschaftlich engagierte Kontaktpersonen

## 5. Gutes Beispiel in der Region



Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum gGmbH  
Julius-Pintsch-Ring 25  
15517 Fürstenwalde/Spree [www.fawz.de](http://www.fawz.de)

Die FAW gGmbH beschäftigt am Standort Fürstenwalde ca. 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, viele von ihnen seit der Gründung 1992. Das Personal ist hoch motiviert und leistet seit vielen Jahren in der Ausbildung Jugendlicher gute Arbeit.

Zum guten Betriebsklima trägt das Verständnis der Geschäftsführung für die persönlichen Belange der Beschäftigten bei. Einzelne Mitarbeiter haben die Geschäftsführung über häusliche Pflegeverpflichtungen informiert und es wurden organisatorische Lösungen für die Vereinbarkeit von Beschäftigung und häuslicher Pflege gefunden. Herr Glöckner arbeitet für die Dauer der Pflege verkürzt. Die Arbeitszeiten sind so geregelt, dass er sich ausreichend um seinen pflegebedürftigen Vater kümmern kann. Ein Teil seiner Aufgaben wurde im Team umverteilt. So ist es möglich, dass Herr Glöckner weiter arbeiten kann und dem Unternehmen mit seiner Berufserfahrung erhalten bleibt.

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](mailto: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