



Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Informationen für Arbeitgeber
und pflegende Beschäftigte



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
Landesprogramm NRW

Gefördert von:

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN





Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW

Das Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in NRW zum Ziel. Durch die nachhaltige Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger und damit die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit von pflegenden Mitarbeitenden wird ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Es wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, den Landesverbänden der Pflegekassen

und dem Verband der Privaten Krankenversicherung gefördert. Im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) in Köln ist das Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW eingerichtet und mit der Koordinierung der Umsetzung des Landesprogramms beauftragt. Am Landesprogramm können sich alle Unternehmen in NRW beteiligen, die bereits Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für ihre Mitarbeitenden anbieten, diese gerade implementieren oder die vorhaben, Angebote zu implementieren.

Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des Landesprogramms.

> www.berufundpflege-nrw.de

Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Informationen für Arbeitgeber
und pflegende Beschäftigte



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
Landesprogramm NRW

Gefördert von:

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN



Januar 2025

INHALT

Vorwort	7
1. Die Pflegevereinbarkeitssituation in Deutschland und NRW	8
1.1 Anzahl der pflegebedürftigen Personen in Deutschland und in NRW	9
1.2 Pflegende Beschäftigte in Deutschland	10
2. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Teil einer Fachkräfte sicherungsstrategie ..	12
3. Gesetzliche Regelungen für Arbeitgeber und Beschäftigte	14
3.1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	15
3.2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	18
3.3 Brückenteilzeit	19
4. Pflegeversicherung	20
4.1 Übersicht der Leistungen der Pflegeversicherung	21
4.2 Pflegegrade	22
4.3 Pflegeberatung	22
5. Regelungen zum vorsorgenden und stellvertretenden Entscheiden	24
5.1 Vorsorgevollmacht	25
5.2 Patientenverfügung	25
5.3 Notvertretungsrecht für Ehegatten	25
5.4 Betreuungsrecht und Betreuungsverfügung	25



Pflegevereinbarkeit –
die Lage in Deutschland
und NRW

... ab Seite 8



Fachkräfte sichern –
mit Angeboten zur Ver-
einbarkeit

... ab Seite 12



Pflegesensibles
Unternehmen entwickeln

... ab Seite 26



In 12 Schritten zu einem
tragfähigen Vereinbarkeits-
arrangement

... ab Seite 34

6. Pflegesensibles Unternehmen entwickeln	26
6.1 Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW	27
6.2 Vereinbarkeitskonzept	28
6.3 Vereinbarkeitssensible Führungskultur	32
6.4 Außendarstellung mit Vereinbarkeitskonzept	33
7. Schritt für Schritt zu einem tragfähigen Vereinbarkeitsarrangement	34
Anhang	42
I. Checkliste zur Entwicklung eines pflegesensiblen Unternehmens	43
II. Selbsteinschätzungsformular für Beschäftigte	44
III. Literatur	46
Impressum	46



VORWORT

Die vorliegende Broschüre richtet sich sowohl an Arbeitgeber als auch an pflegende Beschäftigte. Sie informiert zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und zur Entwicklung von pflegefreundlichen Strukturen im Unternehmen.

Die Broschüre gibt zunächst einen Einblick in die für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege relevanten gesetzlichen Regelungen. Dazu zählen Themen wie das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz sowie in Grundzügen die Pflegeversicherung und ein Kapitel zum Betreuungsrecht, der Vorsorgevollmacht und der Patientenverfügung.

Die Arbeitgeber erhalten Informationen zu konkreten Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Hier geht es um verschiedene Arbeitszeitmodelle, um die Kommunikation des Themas Pflegevereinbarkeit im Unternehmen als auch darum, wie das Thema zum Führungsthema wird. Es finden sich auch zahlreiche Argumente, warum Maßnahmen zur Pflegevereinbarkeit im Unternehmen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. In der Broschüre ist eine herausnehmbare Checkliste enthalten, die systematisch verschiedene Maßnahmen zur besseren Pflegevereinbarkeit im Unternehmen aufzeigt.

Die pflegenden Beschäftigten finden in der Broschüre Informationen zu den rechtlichen Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und zu konkreten Pflegeleistungen. Die Broschüre bündelt erste Informationen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und weist auf weiterführende Informationen und Kontaktstellen hin. Ausgewählte Links unterstützen bei den nächsten Schritten und verkürzten Recherchezeiten. Oft fällt es schwer, selbst einzuschätzen, ob man aktuell als pflegende: Angehörige:r die Erwerbsarbeit mit Pflegeverantwortung vereinbart. Im Anhang ist zu diesem Zweck ein Selbsteinschätzungsformular enthalten. **Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege braucht vereinte Kräfte. Gehen Sie es an!**



Viel Freude bei der Lektüre.

Ihre Adelheid von Spee

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Kuratorium Deutsche Altershilfe



1. DIE PFLEGE- VEREINBARKEITSSITUATION IN DEUTSCHLAND UND NRW

Immer mehr erwerbstätige Personen vereinbaren ihre Berufstätigkeit mit familialer Pflegeverantwortung sowie mit der Übernahme von Pflegeaufgaben. Dieser Trend schreibt sich in den nächsten Jahren bedingt durch das Zusammenspiel der demografischen Entwicklung, höheren Erwerbsquoten, späteren Renteneintrittsalter sowie einer Knappheit an professionell Pflegenden fort¹. Übersteigt der regelmäßige zeitliche Aufwand für die Pflege² eine Stunde pro Tag, so nimmt die Erwerbsquote bei pflegenden Angehörigen, die mit der pflegebedürftigen Person in einem Haushalt leben, um 21 % und bei getrennt von Pflegebedürftigen wohnenden Angehörigen um 11 % ab.³

1 Schwinger, A.; Tsiasioti, C.; Klauber, J. (2016): Unterstützungsbedarf in der informellen Pflege – eine Befragung pflegender Angehöriger. In: Jacobs, K.; Kuhlmeijer, A.; Groß, S.; Klauber, J.; Schwinger, A. (Hrsg.): Pflege-Report 2016, Stuttgart: Schattauer, S. 189 – 216.

2 Unter Pflege werden alle Tätigkeiten verstanden, die das selbstständige Leben des Menschen mit Hilfe- oder Pflegebedarf ermöglichen. Hierzu zählen auch Tätigkeiten wie die Begleitung zu Ärzten, Unterstützung in der Hausarbeit oder bei der Posterledigung u. Ä.

3 Geyer, J. (2016): Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): ZQP-Themenreport: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Online verfügbar unter: https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf, (letzter Zugriff: 20.05.2023).

1.1 ANZAHL DER PFLEGE-BEDÜRFTIGEN PERSONEN IN DEUTSCHLAND UND IN NRW

Ende des Jahres 2021 waren in Deutschland rund 5 Millionen Menschen⁴ pflegebedürftig.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) hatten Ende 2021 1,19 Millionen Menschen einen Pflegegrad, somit waren 6,6 % der Bevölkerung in NRW pflegebedürftig. 86 % der Menschen mit Pflegebedürftigkeit leben zu Hause. 63,9 % dieser Personen werden ausschließlich durch ihre Angehörigen und das selbst organisierte persönliche Pflegenetzwerk unterstützt. 14 % der Menschen mit Pflegebedürftigkeit leben in stationären Einrichtungen⁵.

Unter Annahme konstanter altersspezifischer Pflegewahrscheinlichkeit und unter Einbeziehung

von Prognosen zur allgemeinen Bevölkerungsentwicklung schätzt das Bundesministerium für Gesundheit (2022) die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2050 auf 6,5 Millionen.⁶

Pflegebedürftig

Pflegebedürftig im Sinne der Pflegeversicherung (des SGB XI) sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen (§ 14 Abs. 1 SGB XI).



4 Pflegestatistik 2021. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/laender-pflegebeduerftige-5224002219005.html> (letzter Zugriff: Mai 2023). Alle zwei Jahre gibt es eine neue offizielle Pflegestatistik, die letzten aktuellen Zahlen beziehen sich auf 2021.

5 Zahlenstand: Dezember 2021; siehe: Information und Technik NRW – Statistisches Landesamt: www.it.nrw/statistik/gesellschaft-und-staat/gesundheit/pflege (letzter Zugriff: Mai 2023).

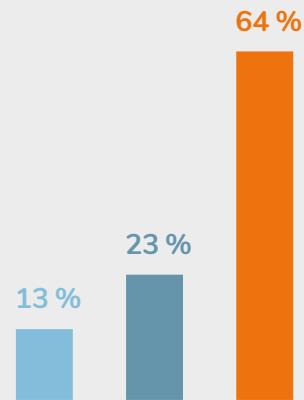
6 Fraunhofer FIT 2022, S. 6.

Wie wird häusliche Pflege organisiert?

Rund 64 % der Personen mit Pflegebedarf organisieren ihre häusliche Versorgung selbstständig und ausschließlich mit Unterstützung selbstorganisierter Hilfen (z. B. über Angehörige, Nachbarn).

Ca. 23 % von den zu Hause versorgten Personen mit Pflegebedarf nahmen ambulante Sachleistungen (Unterstützung z. B. vom Pflegedienst) in Anspruch.

Ca. 13 % von den zu Hause versorgten Personen mit Pflegebedarf hatten Pflegegrad 1 und damit im Rahmen ihrer Versorgung ausschließlich Anspruch auf niedrigschwellige Entlastungsleistungen.



Zahlenstand: Dezember 2021; siehe: Information und Technik NRW – Statistisches Landesamt: www.it.nrw/statistik/gesellschaft-und-staat/gesundheit/pflege (letzter Zugriff: Mai 2023).

1.2 PFLEGENDE BESCHÄFTIGTE IN DEUTSCHLAND

Laut des Fraunhofer Instituts zur informellen Pflege gaben im Jahr 2020 hochgerechnet 4,9 Millionen volljährige Menschen an, dass sie an Werktagen regelmäßig Zeit mit der Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Personen verbringen. Davon waren etwa 61 % Frauen. Rund 45 % verbrachten mindestens zehn Stunden wöchentlich mit Pflegetätigkeiten. 2,6 Millionen Menschen, die regelmäßig an Werktagen pflegen, sind erwerbstätig. Dies entspricht einem Anteil an den erwerbsfähigen Pflegenden von etwa 77 %. Mehr als 75 % der erwerbstätigen Pflegenden arbeiten in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Die pflegenden erwerbstätigen Frauen arbeiten durchschnittlich weniger Stunden und verfügen über ein geringeres Einkommen.⁷

Nahezu jede:r elfte abhängig Beschäftigte übernimmt zusätzlich zur eigenen Erwerbstätigkeit familiäre Pflegeaufgaben von einer oder mehreren pflegebedürftigen Personen. Aufgeteilt nach Geschlecht tragen 10 % der Arbeitnehmerinnen und 8 % der Arbeitnehmer Pflegerverantwortung. Besonders zwischen dem 40. und dem 60. Lebensjahr vereinbaren Arbeitnehmer:innen ihre Berufstätigkeit verstärkt mit Pflegeaufgaben.⁸

7 Fraunhofer FIT 2022, S. 4f.

8 Lott, Y.; Hobler, D.; Pfahl, S.; Unrau, E. (2022)



4,9 Millionen volljährige Menschen verbringen an Werktagen regelmäßig Zeit mit der Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Personen





2. VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE – TEIL EINER FACHKRÄFTE- SICHERUNGSSTRATEGIE

Zunehmend vereinbaren mehr Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit mit Pflegeverantwortung. An der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist sowohl der Arbeitgeber, die pflegend beschäftigte Person als auch die Lebenswelt der Person mit Pflegebedürftigkeit beteiligt. Somit handelt es sich mindestens um eine Trias, die miteinander in Einklang zu bringen ist. Zusätzlich kann die einbezogene Versorgungsinfrastruktur vereinbarkeitsrelevant sein.

Dynamische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit wirken sich nachweislich auf die Personalgewinnung und die Treue der bestehenden Belegschaft aus. Es kann flexibler auf die Alltagssituationen der Mitarbeitenden reagiert und gemeinsam passende Lösungen gefunden werden. Dies reduziert Fehlzeiten und macht Vereinbarkeitssituationen für alle Beteiligten planbarer. Gleichzeitig wirken tragfähige Vereinbarkeitsangebote den durch Pflegeaufgaben verursachten ökonomischen Einbußen entgegen.

Durch das personalpolitische Engagement für eine gute Vereinbarkeit im Unternehmen leisten sie einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Denn für resiliente Organisationen sind die Kompetenzen und das Engagement der Belegschaft zentrale Ressourcen. Daher liegt eine gute Vereinbarkeit für die Mitarbeitenden, so der Unternehmensmonitor, „im ureigenen Interesse der Arbeitgeber, deren Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit in einer von Fachkräfteengpässen geprägten Arbeitsmarktsituation mehr denn je von der erfolgreichen Gewinnung von Arbeitskräften und deren Bindung abhängt.“⁹

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Unternehmen ein zentrales Element ihrer Fachkräftesicherungsstrategie.“¹⁰



Ein Engagement für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein wichtiger Beitrag zur Gewinnung von Arbeitskräften und deren Bindung an ihr Unternehmen.

9 Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023, S. 10

10 Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023, S. 6



3. GESETZLICHE REGELUNGEN FÜR ARBEITGEBER UND BESCHÄFTIGTE

Zur Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen sind insbesondere das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz wichtig. Hier werden die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Tagen, die Pflegezeit von bis zu sechs Monaten sowie die Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten geregelt. Zusätzlich besteht auch die Möglichkeit zur befristeten Teilzeit durch die sogenannte Brückenteilzeit.

3.1 PFLEGEZEITGESETZ (PFLEGEZG)

Das Pflegezeitgesetz sieht sowohl eine **kurzzeitige Arbeitsverhinderung**¹¹ mit Pflegeunterstützungsgeld vor als auch eine **Pflegezeit und sonstige Freistellungen**¹². Es hat zum Ziel, Be-

schäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familialer Pflege zu verbessern.¹³

Die Regelungen im Überblick:

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)		
Wenn sich eine akute Pflegesituation ergibt:	Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:	Wenn sechs Monate nicht ausreichen:
<ul style="list-style-type: none"> • kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für die Akutsituation • Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für bis zu zehn Tage pro Jahr für eine pflegebedürftige Person 	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und • für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen • bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase • zinsloses Darlehen 	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und • für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen • zinsloses Darlehen
§ 2 PflegeZG § 44a SGB XI	§ 3 Pflege ZG	§§ 2 und 3 FPfZG
Pflegeunterstützungsgeld	Pflegezeit	Familienpflegezeit
ohne Ankündigungsfrist	Ankündigungsfrist zehn Tage	Ankündigungsfrist acht Wochen
unabhängig von der Betriebsgröße	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)
Kündigungsschutz		
Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen		

11 § 2 PflegeZG

12 § 3 PflegeZG

13 vgl. § 1 PflegeZG

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung können Beschäftigte unabhängig von der Betriebsgröße bis zu zehn Tagen pro Kalenderjahr von der Arbeit fernbleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen **Angehörigen** in einer **akut aufgetretenen Pflegesituation** eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung zu verbessern.¹⁴

Es besteht keine Ankündigungsfrist gegenüber Arbeitgebenden. Doch muss der Arbeitgeber unverzüglich über die Verhinderung der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer informiert werden. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB XI (d. h. welcher Pflegegrad bzw. zu erwartende Pflegegrad) des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Steuerung oder Gestaltung der akuten Pflegesituation vorzulegen.¹⁵ Bei der sogenannten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung hat man – begrenzt auf insgesamt zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr für eine pflegebedürftige Person – Anspruch auf ein **Pflegeunterstützungsgeld**. Dieses kann bei der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen

Angehörigen beantragt werden. Bei Teilzeitarbeitenden, die nicht an fünf Tagen pro Woche arbeiten, besteht ein Anspruch entsprechend der Anwesenheitstage.

Teilen sich mehrere Pflegepersonen die Versorgung, können insgesamt bis zu 10 Arbeitstage auch auf mehrere Personen verteilt werden. Für den Zeitraum der kurzfristigen Pflegezeit ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung nur verpflichtet, wenn sich dies aus einer gesonderten Vereinbarung (z. B. durch einen Tarifvertrag) ableitet.

Im Sinne des PflegeZG § 7 (3) sind nahe Angehörige:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

TIPP

Falls der Fall einer Freistellung eintritt, sollte frühzeitig über die Organisation des Wiedereinstiegs gesprochen und folgende Fragen gemeinsam erörtert werden:

- Wie ist Ihre Vertretung am Arbeitsplatz während der Pflegezeit geregelt?
- Muss die Person, die Ihre Aufgaben während der Pflegezeit übernimmt, eine besondere Einführung/Schulung durchlaufen? Wie lange dauert die Einarbeitung einer Vertretung?
- Möchten Sie während Ihrer Abwesenheit Kontakt zum Unternehmen halten? Wenn ja, in welchem Umfang (z. B. E-Mails mit aktuellen Firmeninformationen oder Urlaubsvertretungen)? Kann/soll eine Person benannt werden, über die ein persönlicher Kontakt gehalten wird (Pate)
- Besteht das Interesse/die Möglichkeit, während der Pflegezeit stundenweise oder an begrenzten Projekten mitzuarbeiten oder Weiterbildungsangebote zu nutzen?
- Wie sieht Ihr Wunschmodell für den Wiedereinstieg nach der Pflegezeit aus?

14 nach § 2 (1) des Pflegezeitgesetzes

15 vgl. PflegeZG § 2 (2)

Pflegezeit und sonstige Freistellung

Ab einer Betriebsgröße von mehr als 15 Mitarbeitenden haben Beschäftigte einen Anspruch auf **geplante Pflegezeit** in Form einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn sie einen pflegebedürftigen **nahen Angehörigen** (ab Pflegegrad 1) oder einen **schwerstkranken nahen Angehörigen** in häuslicher Umgebung pflegen.¹⁶ Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen weisen die Beschäftigten durch eine Bescheinigung des **Pflegegrades** von der Pflegekasse oder dem MD nach.¹⁷ Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen beträgt sechs Monate. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eine zunächst für kürzere Zeit in Anspruch genommene Pflegezeit bis zur Höchstdauer von 6 Monaten verlängert werden.¹⁸

Endet die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen oder ist die häusliche Pflege nicht mehr aufrechtzuerhalten, **endet die Pflegezeit vorzeitig** vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu informieren. Auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist Pflegezeit möglich. Dies ist im Einzelfall mit dem Arbeitgeber abzustimmen.¹⁹ Der Kündigungsschutz beginnt mit **Ankündigung** der Pflegezeit. Die Finanzierung der Pflegezeit kann über ein **zinsloses Darlehen** erfolgen. Grundsätzlich sind auch individuelle Absprachen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zur Finanzierung möglich.

Individuelle Absprachen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sind immer möglich.

Akut auftretende Pflegesituation

Eine akut auftretende Pflegesituation ist eine außergewöhnliche und oft krisenhafte Situation, die nicht planbar ist und in der eine bedarfsgerechte pflegerische Versorgung auf Dauer neugestaltet werden muss. Dies kann beispielsweise beim Eintritt von Pflegebedürftigkeit zum Beispiel durch die Folgen eines Schlaganfalls sein oder wenn sich eine bestehende Pflegebedürftigkeit plötzlich negativ verändert, zum Beispiel die Beweglichkeit durch einen Sturz stark eingeschränkt ist und dadurch eine neue Versorgungsform zu entwickeln ist. Dies kann auch nach einem Krankenhausaufenthalt nach einem Oberschenkelhalsbruch der Fall sein. Zusätzlich muss die Bewältigung der jeweiligen akuten Pflegesituation in die normale Arbeitszeit fallen (d. h., der Umfang Ihrer Unterstützung muss entsprechend hoch sein).

Pflegeunterstützungsgeld

Haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, können sie Pflegeunterstützungsgeld²⁰ als Lohnersatzleistung beantragen. Das Pflegeunterstützungsgeld muss umgehend bei der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person beantragt werden. Die Höhe beträgt üblicherweise 90 % des tatsächlich ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes abzüglich der Beiträge zur Sozialversicherung. Für die Beantragung des Pflegeunterstützungsgeldes ist ein ärztliches Attest notwendig.



¹⁶ laut PflegeZG § 3 (1)

¹⁷ vgl. § 1 PflegeZG

¹⁸ vgl. § 1 PflegeZG

¹⁹ vgl. PflegeZG § 6

²⁰ § 44 SGB XI

Geplante Pflegezeit

Spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn einer geplanten Pflegezeit muss dies von den Beschäftigten **schriftlich angekündigt** werden. Gleichzeitig muss mitgeteilt werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung (=die Pflegezeit) genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.²¹ Der Arbeitgeber hat der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit zu entsprechen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.²² Ein Musterformular zur Ankündigung der Pflegezeit finden Sie unter:

> www.wege-zur-pflege.de

Begleitung eines schwerstkranken nahen Angehörigen

Bei fortschreitenden Krankheitsverläufen oder in palliativen Versorgungssituationen sind Beschäftigte zur Begleitung ihres schwerstkranken nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise bis zu drei Monate freizustellen. Dies gilt auch, wenn die Angehörigen in einem Hospiz oder Heim versorgt werden. Beschäftigte weisen diese Situation dem Arbeitgeber mit einem ärztlichen Zeugnis nach.²³



TIPP

Wichtige Informationen kurz und knapp:

- **Ankündigung der Pflegezeit**

Die Pflegezeitbeantragung darf nicht länger als 12 Wochen im Voraus erfolgen.²⁴

- **Zinsloses Darlehen**

Um den Lebensunterhalt während der Pflegezeit sichern zu können, besteht ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, das monatlich in Raten ausgezahlt wird. Dieses kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Die Rückzahlung erfolgt ebenfalls in Ratenzahlung.

- **Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit**

Vorzeitig kann die Pflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beendet werden.²⁵

3.2 FAMILIENPFLEGEZEITGESETZ (FPfZG)

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Familienpflegezeit ermöglicht es Beschäftigten, Pflegezeit für die Höchstdauer von 24 Monaten zu beantragen und die die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 15 Wochenstunden zu reduzieren. Voraussetzung hierfür ist, dass die pflegebedürftige Person mindestens Pflegegrad 1 hat und zu Hause gepflegt wird. Die bestehende Pflegebedürftigkeit muss mit einer Bescheinigung über den Pflegegrad der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachgewiesen werden.

21 vgl. PflegeZG § 3 (3)

22 vgl. PflegeZG § 3(4)

23 vgl. PflegeZG § 3 (5)

24 vgl. PflegeZG § 5 (1)

25 Vgl. PflegeZG § 4 (2)

Einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit haben Beschäftigte bei einer Betriebsgröße von mehr als 25 Mitarbeitenden. In kleineren Betrieben kann die Familienpflegezeit freiwillig gewährt werden. Die Familienpflegezeit muss beim Arbeitgeber mindestens 8 Wochen im Voraus schriftlich angekündigt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die **Pflegezeit auch mit der Familienpflegezeit kombinierbar**. Zur Finanzierung der Familienpflegezeit kann auf freiwilliger Basis mit dem Arbeitgeber eine sogenannte **Entgeltaufstockung** unter Verwendung eines Wertguthabens vereinbart werden.

Personen, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, können zur Abfederung ihres Lohnausfalls ein **zinsloses Darlehen** beim Bundesamt für Familie und Zivilgesellschaft beantragen und erhalten die jeweiligen Beträge monatlich ausgezahlt. Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls.

Weiterführende Informationen zu den **Pflege- und Familienpflegezeitgesetzen** finden sich im Webportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter:

[> www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Weiterführende Informationen zur Beantragung der Familienpflegezeit finden Sie auf der Seite „Wege zur Pflege“ unter:

[> www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)

Entgeltaufstockung

Bei der Entgeltaufstockung erhält der Arbeitnehmende einen Gehaltsvorschuss auf seine Arbeitsleistung, der zeitverzögert wieder ausgeglichen wird.

BEISPIEL: Eine pflegende Tochter reduziert ihre Arbeitszeit von 100 % auf 50 % und erhält dennoch 75 % des letzten Bruttogehaltes. Nach Beendigung der Familienpflegezeit stockt sie ihre Arbeitszeit wieder auf 100 % auf und erhält weiterhin 75 % des Bruttogehaltes, bis die Differenz ausgeglichen ist.

Hier erhält die Arbeitnehmerin seitens des Betriebes einen Gehaltsvorschuss auf ihre Arbeitsleistung, die sie zeitverzögert nach Beendigung der Familienpflegezeit erbringt.

TIPP Pflegezeit und Familienpflegezeit sind kombinierbar

Wird die Familienpflegezeit im Anschluss an eine Pflegezeit genommen, so muss dies dem Arbeitgeber drei Monate vorher mitgeteilt werden. Grundsätzlich kann die gesamte Pflege- und Familienpflegezeit pro Pflegesituation nicht mehr als 24 Monate betragen.

3.3 BRÜCKENTEILZEIT

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit von Arbeitnehmenden

- in Betrieben mit mehr als 45 Mitarbeitenden,
- die länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt sind,
- ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren.

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit mit konkreter Benennung des Zeitraums muss mindestens drei Monate vorher in Textform gestellt werden. Wird dieser Zeitraum nicht eingehalten, kann dies ein Ablehnungsgrund sein. Auch kann der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen den Antrag auf befristete Teilzeit ablehnen, muss dies jedoch darlegen und beweisen. Auf Seiten des Arbeitgebers liegt eine Erörterungspflicht mit dem Ziel, eine passende Vereinbarung zu erlangen. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden schriftlich seine Entscheidung mitteilen. Erfolgt diese schriftliche Entscheidungsmitteilung nicht, so gilt der Antrag als angenommen.



Weitere Informationen finden Sie unter:
[> www.youtube.com/watch?v=Sggqx5oISZ0](http://www.youtube.com/watch?v=Sggqx5oISZ0)



4. PFLEGEVERSICHERUNG

Die Pflegeversicherung sichert das soziale Risiko einer Pflegebedürftigkeit teilweise ab. Zu den **Leistungen der Pflegeversicherung**, allen Fragen der **Pflegegradbeantragung** und der **Pflegebedürftigkeit** haben Sie Anspruch auf eine individuelle **Pflegeberatung** bei den Pflegekassen oder den regionalen Pflegeberatungsstellen. Für privatversicherte Personen mit Pflegebedarf ist die **Compass Pflegeberatung GmbH** für die Pflegeberatung zuständig, die Sie unter Tel. 0800/101 88 00 erreichen.

4.1 ÜBERSICHT DER LEISTUNGEN DER PFLEGEVERSICHERUNG

Leistungen der Pflegeversicherung

„Was steht mir zu?“

Gültig ab 01.01.2025

	Pflegegrad 1	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5				
Ambulanter Bereich									
Pflegegeld monatlich	—	347 €	599 €	800 €	990 €				
Pflegedienst (Pflegesachleistungen) monatlich	—	796 €	1.497 €	1.859 €	2.299 €				
Kombinations-leistungen	—	Bis zu 40 % der Pflegesachleistungen können für anerkannte Entlastungsleistungen verwendet werden.							
Tagespflege monatlich	—	721 €	1.357 €	1.685 €	2.085 €				
Entlastungsbetrag monatlich	131 € (im Pflegegrad 1 auch für die Grundpflege einsetzbar)								
Verhinderungspflege jährlich	—	Bis zu 1.685 € je Kalenderjahr für höchstens 6 Wochen (Ausnahme: stundenweise Inanspruchnahme). Der Betrag kann um 843 € auf bis zu 2.528 € erhöht werden, wird dann auf den Leistungsanspruch der Kurzzeitpflege angerechnet.							
Kurzzeitpflege jährlich	—	Bis zu 1.854 € je Kalenderjahr (für max. 8 Wochen). Der Betrag kann auf bis zu 3.539 € erhöht werden, wird dann auf den Leistungsanspruch der Verhinderungspflege angerechnet.							
Gem. Jahresbetrag*	—	—	—	3.539 €	3.539 €				
Pflegehilfsmittel und Umbaumaßnahmen	Technische Hilfsmittel: vorrangig leihweise, Verbrauchsmittel: 42 € pro Monat, Wohnumfeldverbesserung: bis zu 4.180 €								
Soziale Sicherung der Pflegeperson	—	Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung werden geleistet, wenn die Pflegeperson: <ul style="list-style-type: none"> • mind. 10 Stunden wöchentlich, an mind. 2 Tagen/Woche pflegt • nicht mehr als 30 Std./wöchentlich erwerbstätig ist • noch keine Vollrente bezieht Pflegepersonen, die mind. 10 Std. wöchentlich an mind. 2 Tagen/Woche pflegen, sind beitragsfrei unfallversichert.							
Pflegeunterstützungsgeld jährlich	Lohnersatzleistung für Beschäftigte in Höhe von 90 % des Nettolohns für max. 10 Arbeitstage je Pflegebedürftigen und Kalenderjahr (für die Organisation einer akut auftretenden Pflegesituation)								
Stationärer Bereich/Wohngruppen									
Stationäre Pflege (Heim) monatlich	131 €	805 €	1.319 €	1.855 €	2.096 €				
Leistungen in amb. Wohngruppen monatlich	224 €								
Allgemein									
Pflegeberatung und Pflegekurse	Ja								

*aus Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege (für Menschen unter 25 Jahre mit Pflegegrad 4 oder 5).


TIPP

- **Weitere Pflegegeld-Erhöhung 2028** – Das Pflegegeld, wie alle anderen Leistungen auch, wird alle drei Jahre an die Preisentwicklung angepasst. Somit gibt es die erste dynamische Preisanpassung am 01.01.2028.
- **Entlastungsbudget** – Zum 01.07.2025 werden die Verhinderungspflege und die Kurzzeitpflege zusammengeführt im Entlastungsbudget in einer Höhe von 3.539 Euro. Hierdurch können beide Leistungen passgenauer auf die jeweilige Pflegesituation angepasst werden.
- **Ausnahme Entlastungsbudget** für Kinder mit Pflegebedürftigkeit (bis 25 Jahre): **Pflegebedürftige Kinder bis 25 Jahre mit Pflegegrad 4 oder 5** erhalten bereits ab dem 01.01.2024 das Entlastungsbudget in Höhe von 3.386 Euro. Ab dem 01.07.2025 erhöht sich das Entlastungsbudget auf 3.539 Euro.

4.2 PFLEGEGRADE

Altersbedingte Veränderungen mit nachlassenden Kräften, chronische Erkrankungen oder akute Ereignisse wie beispielsweise ein sturzbedingter Bruch des Oberschenkelhalses können zu einer Pflegebedürftigkeit führen. Die Pflegebedürftigkeit muss voraussichtlich länger als sechs Monate bestehen. Die Pflegegrade stehen für die Ausprägung einer Pflegebedürftigkeit und legen den Umfang der Leistungsansprüche an die Pflegeversicherung fest. Es werden fünf Pflegegrade unterschieden. Um Leistungen von der Pflegekasse zu erhalten, muss eine **Pflegebedürftigkeit** durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MD) festgestellt werden. Hierzu wird bei der Pflegekasse (die stets der zuständigen Krankenkasse angeschlossen ist) der pflegebedürftigen Person ein Antrag auf Pflegegrad gestellt. Dieser wird im Rahmen einer **Pflegebegutachtung** anhand eines umfangreichen Fragenkatalogs durch den MD ermittelt. Hier wird maßgeblich geschaut, inwieweit die täglichen Anforderungen von der hilfebedürftigen Person selbstständig bewältigt werden können und welche Fähigkeiten hierzu zur Verfügung stehen.

Weiterführende Informationen zur Pflegebegutachtung finden Sie bei der Verbraucherzentrale.

[> www.verbraucherzentrale.de](http://www.verbraucherzentrale.de)

4.3 PFLEGEBERATUNG

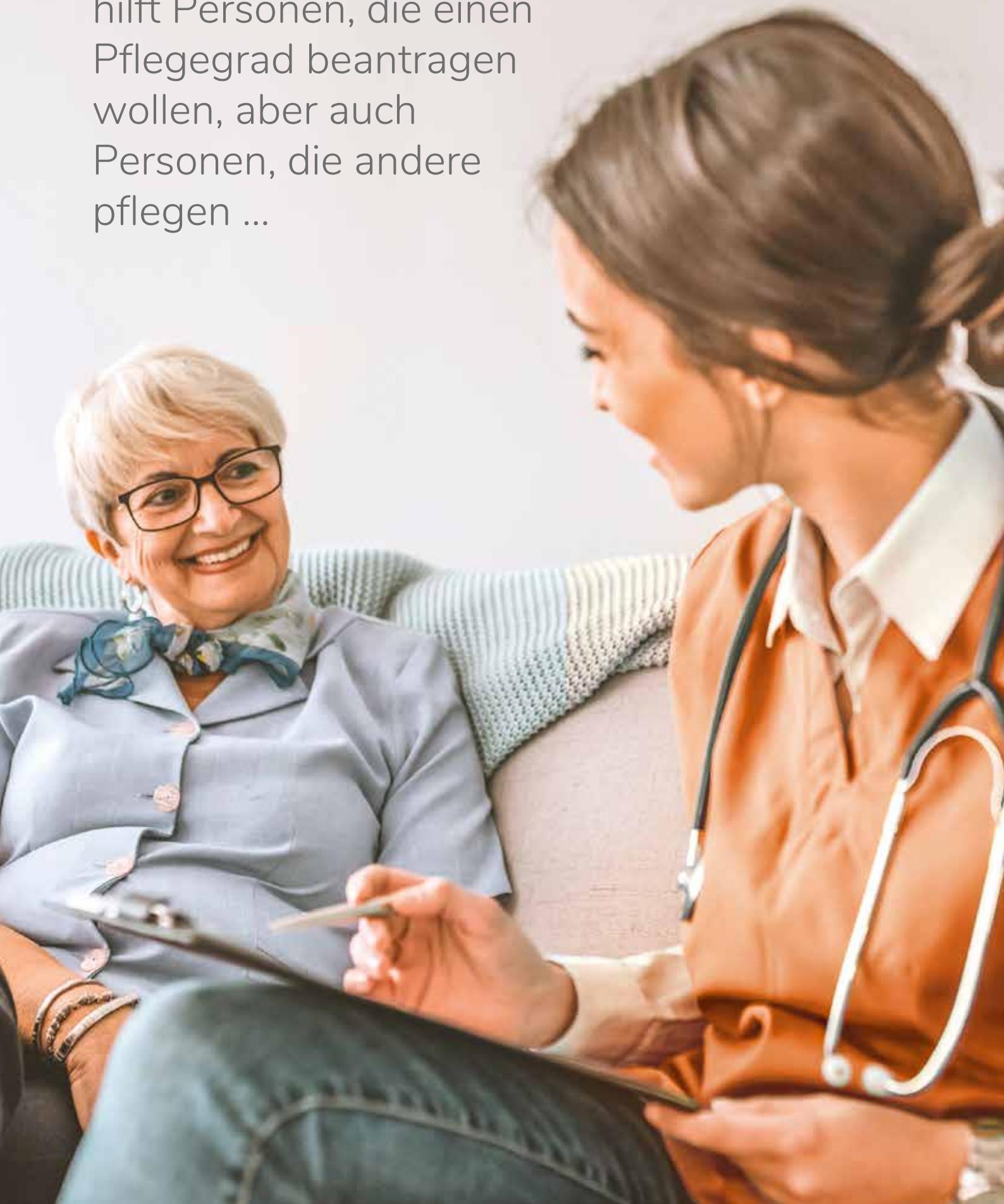
Bei der Pflegeberatung geht es um alle Fragen rund um das Thema Pflege. Vertraulich werden mit Zustimmung aller Beteiligten umfassend die Pflegesituation und die Situation der an der Pflege beteiligten Personen erfasst und gemeinsam passende Lösungen für die gegenwärtige Situation und die beteiligten Personen erarbeitet. Hierzu wird bei der Organisation der Pflege unterstützt und regionale Kontakte hergestellt. Pflegeberatung wird von den Pflegekassen sowie von kommunalen Pflegeberatungsstellen angeboten. Die Pflegeberatung richtet sich an Personen, die bei ihrer Pflegeversicherung einen Pflegegrad beantragen wollen oder bereits einen Pflegegrad erhalten haben, und an Personen, die andere pflegen. Nicht nur zu Beginn einer Pflegesituation, sondern auch im Verlauf ist es hilfreich, sich bei den Veränderungsmomenten zur Pflege beraten zu lassen.

Erste Informationen zu Hilfsangeboten für pflegende Angehörige finden Sie bei dem Pflegewegweiser NRW.

[> www.pflegewegweiser-nrw.de](http://www.pflegewegweiser-nrw.de)



Die Pflegeberatung
hilft Personen, die einen
Pflegegrad beantragen
wollen, aber auch
Personen, die andere
pflegen ...





5. REGELUNGEN ZUM VORSORGENDEN UND STELL- VERTRETENDEN ENTSCHEIDEN

Selbstbestimmt zu leben, gelingt nur, wenn auch für die Situationen, in denen das eigene Entscheiden eingeschränkt oder nicht möglich ist, vorgesorgt ist. Hierzu gibt es in Deutschland drei Verfügungsarten: die **Vorsorgevollmacht**, die **Patientenverfügung** und die **Betreuungsverfügung**. Diese Verfügungen greifen dann, wenn Sie geistig oder körperlich nicht mehr dazu in der Lage sind, Entscheidungen für sich zu treffen und Ihr Leben eigenständig zu organisieren.

5.1 VORSORGEVOLLMACHT

Im Verlauf des Lebens kann es zu Situationen kommen, in denen aufgrund von schwerer Erkrankung oder eines Unfalls keine eigenen Entscheidungen getroffen werden können. Mit einer Vorsorgevollmacht kann vorsorgend in gesunden Zeiten festgelegt werden, wer in diesen Situationen stellvertretend entscheidet. Die bevollmächtigte Person übernimmt dann im Sinne der Bevollmächtigung Vermögensfragen. Auch kann sie dies in gesundheitlichen und anderen persönlichen Belangen tun. Auf dem Webportal des Bundesministeriums für Justiz finden Sie weiterführende Informationen zur Vorsorgevollmacht und einen Vordruck der Vorsorgevollmacht zum selbst ausfüllen.

Weitere Informationen finden Sie in einem Video des Justizportals Nordrhein-Westfalens.
[› www.youtube.com/watch?v=hAwWUhkYI90](https://www.youtube.com/watch?v=hAwWUhkYI90)

5.2 PATIENTENVERFÜGUNG

Für den Fall der Entscheidungs- und Einwilligungsunfähigkeit kann mit einer Patientenverfügung im Voraus festgelegt werden, wie in bestimmten Situationen ärztlich zu handeln ist. Die Patientenverfügung ermöglicht das Selbstbestimmungsrecht auch in Situationen fehlender Einwilligungsfähigkeit, z.B. aufgrund von Bewusstlosigkeit. In erster Linie richtet sich die Patientenverfügung an die Ärztin oder den Arzt und das Behandlungsteam. Grundsätzlich ist die Patientenverfügung verbindlich. Unterstützend für die Entscheidungsfindung auf Basis der Patientenverfügung ist es hilfreich, in regelmäßigen Abständen die eigene Willensbekundung auf ihre Aktualität hin zu prüfen und diese Überprüfung mit Datum und Unterschrift zu dokumentieren.

Weiterführende Informationen zur Patientenverfügung finden Sie beim Bundesministerium für Gesundheit.

[› www.bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de)

5.3 NOTVERTRETUNGSRECHT FÜR EHEGATTEN

Das Notvertretungsrecht umfasst das beschränkte Recht der Ehegatten sowie den eingetragenen Lebenspartnerschaften auf gegenseitige Vertretung in Gesundheitsangelegenheiten für den Zeitraum von maximal 6 Monaten. Dieses Vertretungsrecht²⁶ wird wirksam, wenn bei fehlender Vorsorgevollmacht oder gesetzlichen Betreuung ein Ehegatte/eine Ehegattin, ein eingetragener Lebenspartner/eine eingetragene Lebenspartnerin aufgrund von Bewusstlosigkeit oder Krankheit selbst nicht in der Lage ist, in ärztliche Eingriffe einzuwilligen oder Behandlungsverträge abzuschließen. Sobald die Voraussetzungen für das Vertretungsrecht entfallen, endet dieses.

Weitere Informationen und das Formular zur Ehegattennotverordnung finden Sie bei der Bundesärztekammer. [› www.bundesaerztekammer.de](https://www.bundesaerztekammer.de)

5.4 BETREUUNGSRECHT UND BETREUUNGSVERFÜGUNG

Nur wenn eine Person aufgrund einer psychischen Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung ihre Angelegenheiten ganz oder teilweise nicht mehr besorgen kann, kann eine Betreuung eingerichtet werden.²⁷

Bei den Angelegenheiten kann es sich um Vermögens-, Renten- oder Wohnungsprobleme, aber auch um Fragen der Gesundheitsfürsorge oder des Aufenthalts handeln. Betreuer:innen dürfen nur für Aufgabenkreise bestellt werden, in denen die Betreuung erforderlich ist.²⁸

Mit einer Betreuungsverfügung kann im Vorfeld eine Person festgelegt werden, die im Fall einer notwendigen Betreuung vom Betreuungsgericht als Betreuer:in berufen wird. Die Betreuungsverfügung berechtigt nicht zur Vertretung bei Rechtsgeschäften. Weiterführende Informationen zum Betreuungsrecht und auch zum Betreuungsverfahren finden Sie in einer Broschüre des Bundesministeriums der Justiz. [› www.bmj.de > Service > Broschüren und Infomaterial](https://www.bmj.de/service/broschuren-und-infomaterial)

26 im § 1358 BGB verankert

27 Vgl. § 1896 BGB (1)

28 Vgl. § 1896 BGB (2)



6. PFLEGESENSIBLES UNTERNEHMEN ENTWICKELN

Viele Unternehmen haben bereits erste Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei Mitarbeitenden gesammelt. Mit kaum zeitlichem Vorlauf werden pragmatisch Einzelfall-Lösungen für die pflegenden Beschäftigten gefunden. Aufgrund der erwartbar zunehmenden Anzahl der Mitarbeitenden, die ihre Berufstätigkeit mit familialen Pflegeaufgaben vereinbaren, ist es hilfreich, im Unternehmen pflegesensible Strukturen aufzubauen. Hierzu ist es notwendig, sich ein Bild davon zu verschaffen, wie viele Mitarbeitende im Betrieb ihre Berufstätigkeit mit familialen Pflegeaufgaben vereinbaren. Auf Grundlage dieser Erhebung wird ein betriebsspezifisches Vereinbarkeitskonzept erarbeitet. Es bedarf einer klaren Unternehmensentscheidung, sich pflegesensibel aufzustellen, die pflegenden Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen und auf diese Weise zur Fachkräfte- und Personalsicherung im Unternehmen beizutragen. Diese Entscheidung wird Teil der Führungskultur und ist sowohl innerbetrieblich als auch außen wahrnehmbar.

6.1 LANDESPROGRAMM VEREINBARKEIT VON BERUF & PFLEGE NRW

Das Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW hat die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in NRW zum Ziel. Durch die nachhaltige Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger und damit die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit von pflegenden Mitarbeitenden wird ein Beitrag zur Fachkräfte sicherung geleistet. Es wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, den Landesverbänden der Pflegekassen und dem Verband der Privaten Krankenversicherung gefördert. Im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) in Köln ist das Servicezentrum Pflegevereinbarkeit NRW eingerichtet und mit der Koordinierung der Umsetzung des Landesprogramms beauftragt. Am Landesprogramm können sich alle Unternehmen in NRW beteiligen, die bereits Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für ihre Mitarbeitenden anbieten, diese gerade implementieren oder die vorhaben, Angebote zu implementieren.

Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des Landesprogramms.

[> www.berufundpflege-nrw.de](http://www.berufundpflege-nrw.de)

Charta zur „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW“

Unternehmen können mit dem Zeichnen der Charta zur „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW“ am Landesprogramm teilnehmen. Die Charta verhilft dazu, das Engagement zur Pflegevereinbarkeit im und außerhalb des Unternehmens sichtbar zu machen. Vor allem mit Blick auf die angespannte Fachkräftesituation kann die Charta, die auch als digitales Signet auf der Webseite geführt werden kann, einen Vorteil bedeuten. Die Charta-Unternehmen bekommen Zugang zum digitalen Portal des Landesprogramms. Hier befinden sich aktuelle Informationen zur Vereinbarkeit, Möglichkeiten zum Austausch und zum Vernetzen. Es können kostenfrei betriebliche Pflege-Guides qualifiziert werden, die bei der Umsetzung ihrer Tätigkeit vom Servicezentrum unterstützt werden.

Betriebliche Pflege-Guides

Betriebliche Pflege-Guides sind Beschäftigte eines Unternehmens, die eine Qualifizierung zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege absolviert haben. Sie informieren, sie sensibilisieren für das Pflegevereinbarkeitsthema und unterstützen Kolleginnen und Kollegen, die Angehörige pflegen oder sich auf eine Pflegesituation vorbereiten wollen. Als Vertrauenspersonen geben sie erste Orientierung und leiten Informationen über externe Hilfs- und regionale Beratungsnetze weiter. Ergänzend informieren sie über die Vereinbarkeitsangebote im Unternehmen und die gesetzlichen Regelungen. Betriebliche Pflege-Guides sind eingebunden in die Strukturen des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements und der Personalpolitik. Jeder Mitarbeitende, der Interesse hat, kommunikationsstark und bereits gut im Unternehmen vernetzt ist, kann betrieblicher Pflege-Guide werden. Die Qualifizierung zum betrieblichen Pflege-Guide ist ein kostenfreies Angebot der AOK Rheinland/Hamburg und der AOK NordWest. Die betrieblichen Pflege-Guides erhalten über den betrieblichen Pflegekoffer alle notwendigen Informationen etwa über Kursangebote, Informationsmaterialien – auch mit Ansprechpersonen und Möglichkeiten in der jeweiligen Region.

Mehr Informationen zum Thema betriebliche Pflege-Guides erhalten Sie unter:

[> www.berufundpflege-nrw.de/
anmeldung-pflege-guide](http://www.berufundpflege-nrw.de/anmeldung-pflege-guide)

Betrieblicher Pflegekoffer NRW

Der betriebliche Pflegekoffer NRW²⁹ ist eine thematisch gegliederte digitale Informations sammlung rund um das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Als Herzstück des betrieblichen Pflegekoffers gibt es eine strukturierte und regionalisierte Checkliste, mit deren Hilfe passgenaue Informationen und regionale Kontaktadressen zu finden sind. Der betriebliche Pflegekoffer ist konzipiert als Informationsquelle für die betrieblichen Pflege-Guides. Er eignet sich aber auch in Unternehmen ohne betriebliche Pflege-Guides für Mitarbeitende in der Personalabteilung, um rasch auf kurzem Weg pflegende

29 Der betriebliche Pflegekoffer wurde ursprünglich in analoger Form im Rahmen des Projekts PFAU – Pflege-Arbeit-Unternehmen im Kreis Coesfeld entwickelt und 2011 veröffentlicht und im Rahmen des Landesprogramms „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ NRW weiterentwickelt.

Beschäftigte zu unterstützen. Alle Unternehmen, die die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnen und somit dem Landesprogramm beitreten, erhalten kostenfreien Zugang zum betrieblichen Pflegekoffer NRW.

6.2 VEREINBARKEITSKONZEPT

Zu Beginn der Entwicklung eines Pflegevereinbarkeitskonzeptes lohnt es, die bestehenden Maßnahmen und Pfade im Betrieb, die das Thema der Pflegevereinbarkeit berühren, miteinzubeziehen. Hierzu kann auf das betriebliche Gesundheitsmanagement, den Arbeitsschutz, die Sozialberatung, die Personalabteilung oder auch die Mitarbeitenden-Vertretung zugegangen werden. Vereinbarkeit gelingt dann, wenn sowohl die Arbeitssituation als auch die Pflegesituation bestmöglich aufeinander abgestimmt sind. Hier ist der Arbeitgeber stets beteiligt und benötigt die Information zu den Vereinbarkeitsherausforderungen des pflegenden Beschäftigten. Durch ein Pflegevereinbarkeitskonzept im Unternehmen gelingt es, Strukturen zu entwickeln, die allen Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung zur Verfügung stehen.

Definition der Zielgruppe

Die Personengruppe, für die die Maßnahmen zur Pflegevereinbarkeit entwickelt werden, ist sehr heterogen. Denn es werden Eltern bzw. Schwestern, Partner:innen oder auch Kinder mit altersunabhängigem Hilfebedarf gepflegt. Neben altersbedingtem Selbstständigkeitsverlust können auch durch plötzliche schwere Erkrankungen, durch akute Phasen bei chronischer Erkrankung oder infolge von Unfällen Pflegesituationen, die schwer mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren sind, entstehen. Folglich liegt nicht bei jeder

Situation von Pflegevereinbarkeit auch ein Pflegegrad vor.³⁰ Ob eine Person ihre Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben vereinbart, kann mit dem Selbsteinschätzungsformular aus dem Anhang ermittelt werden. Gleichzeitig sind die Orte, wo die Pflege verantwortet wird, verschieden. Die pflegenden Mitarbeitenden können im gleichen Haushalt wie die pflegebedürftige Person leben oder in der Nähe mit getrennten Haushalten oder die Person mit Pflegebedarf lebt an einem entfernten Ort. Die jeweiligen Versorgungsorte wirken sich auf die passgenauen Vereinbarkeitsangebote aus. Auch hat es einen Einfluss, ob allein oder in einem familialen Netzwerk gepflegt wird. Die Gruppe der pflegenden Beschäftigten ist sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit erwerbstätig.

Maßnahmen zur Pflegevereinbarkeit allgemein

Die Maßnahmen zur Pflegevereinbarkeit im Unternehmen sind gerahmt von einer vereinbarkeitssensiblen Unternehmenskultur. Durch flexible Arbeitszeitmodelle können Lösungen für die sich zeitlich überschneidenden oder zueinander in Konkurrenz stehenden Anforderungen an die

**Selbsteinschätzung
zur Vereinbarung von Beruf & Pflege**

Haben oder unterstützen Sie momentan in Ihrem Umfeld?

Nein, aktuell nicht. Ja, hier sind Sie kein pflegendes Angehöriger. Wenn wir von pflegenden Angehörigen sprechen, meinen wir Personen, die in ihrem Umfeld Personen regelmäßig unterstützen, damit sie weiterhin selbstständig leben können. Aber Pflege geht um alle an. Viele leisten bereits in ihrem Umfeld.

„Ja“ oder „Ich bin mir nicht sicher“. Überprüfen Sie, ob Sie momentan eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten für eine Person mit Hilfebedarf ausüben, und schätzen Sie, wie viel Zeit Sie durchschnittlich pro Woche damit verbringen:

Wenn ja:
Woher erfahren Sie? Ich habe es durch anderen gelernt. Tragen Sie gern weitere Tätigkeiten an, die auch ein, bei Ihnen, Pflegeunterstützung sind:
 Unterstützung oder Übernahme des Einkaufs
 Unterstützung oder Übernahme der Wäschepflege
 Unterstützung oder Übernahme des Post- und Bankenabschaffens
 Unterstützung der Entfernung (Telefonisch, organisatorisch, gelegentlich vor Ort...) von...
 Unterstützung bei der Tagesschulbildung durch wiederkehrende Tätigkeiten
 „...um kurz nach dem Recken zu schlafen“
 Begleitung in kritische Phasen
 Unterstützung beim Kochen
 Unterstützung beim Duschens oder Baden
 Unterstützung bei der Körperpflege
 Unterstützung oder Übernahme der Medikamentenbeschaffung und/oder Medikamenteneinnahme
 häusliche Begleitung bei Telefonanrufern
 Sämtliche der dargestellten seelsorgerlichen Zeitaufwände:

Kreuzen Sie bitte an: Mein
Arbeitszeit
durchschnittlich
durchschnittlich
Zeitaufwand
wöchentlich:

0-10 Stunden
 11-20 Stunden
 21-30 Stunden
 31-40 Stunden
 41-50 Stunden
 51-60 Stunden
 61-70 Stunden
 71-80 Stunden
 81-90 Stunden
 91-100 Stunden
 101-110 Stunden
 111-120 Stunden
 121-130 Stunden
 131-140 Stunden
 141-150 Stunden
 151-160 Stunden
 161-170 Stunden
 171-180 Stunden
 181-190 Stunden
 191-200 Stunden
 201-210 Stunden
 211-220 Stunden
 221-230 Stunden
 231-240 Stunden
 241-250 Stunden
 251-260 Stunden
 261-270 Stunden
 271-280 Stunden
 281-290 Stunden
 291-300 Stunden
 301-310 Stunden
 311-320 Stunden
 321-330 Stunden
 331-340 Stunden
 341-350 Stunden
 351-360 Stunden
 361-370 Stunden
 371-380 Stunden
 381-390 Stunden
 391-400 Stunden
 401-410 Stunden
 411-420 Stunden
 421-430 Stunden
 431-440 Stunden
 441-450 Stunden
 451-460 Stunden
 461-470 Stunden
 471-480 Stunden
 481-490 Stunden
 491-500 Stunden
 501-510 Stunden
 511-520 Stunden
 521-530 Stunden
 531-540 Stunden
 541-550 Stunden
 551-560 Stunden
 561-570 Stunden
 571-580 Stunden
 581-590 Stunden
 591-600 Stunden
 601-610 Stunden
 611-620 Stunden
 621-630 Stunden
 631-640 Stunden
 641-650 Stunden
 651-660 Stunden
 661-670 Stunden
 671-680 Stunden
 681-690 Stunden
 691-700 Stunden
 701-710 Stunden
 711-720 Stunden
 721-730 Stunden
 731-740 Stunden
 741-750 Stunden
 751-760 Stunden
 761-770 Stunden
 771-780 Stunden
 781-790 Stunden
 791-800 Stunden
 801-810 Stunden
 811-820 Stunden
 821-830 Stunden
 831-840 Stunden
 841-850 Stunden
 851-860 Stunden
 861-870 Stunden
 871-880 Stunden
 881-890 Stunden
 891-900 Stunden
 901-910 Stunden
 911-920 Stunden
 921-930 Stunden
 931-940 Stunden
 941-950 Stunden
 951-960 Stunden
 961-970 Stunden
 971-980 Stunden
 981-990 Stunden
 991-1000 Stunden

Unser Selbsteinschätzungsformular im Anhang gibt einen ersten Anhaltspunkt zur Analyse der eigenen Pflegesituation.

30 Denn um einen Pflegegrad zu erhalten, muss die Pflegesituation voraussichtlich sechs Monate und länger dauern. Somit kann eine Pflegevereinbarkeitssituation auch einer anhaltenden Pflegebedürftigkeit mit Pflegegrad vorgesetzt sein.



Durch einen offenen Umgang mit dem Thema der Pflegevereinbarkeit im Team können für alle Beteiligten passgenaue Lösungen gefunden werden.

Erwerbstätigkeit und die Pflegesituation gefunden werden. Ergänzend kann durch Anpassung der Arbeitsorganisation sowie des Arbeitsortes Pflegevereinbarkeit gelingen. Die auch kommunikative Enttabuisierung der Pflegevereinbarkeit unterstützt eine pflegesensible Unternehmenskultur.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Im Sinne der Pflegevereinbarkeit sind Strukturen für eine höhere Arbeitszeitsouveränität der pflegenden Mitarbeitenden notwendig. Hierdurch können besonders bei nicht komplexen Pflegesituationen zeitliche Einschränkungen der Erwerbstätigkeit durch Überschneidungen mit den Pflegeaufgaben dynamisch kompensiert werden. Die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeiten kann sehr verschieden ausfallen. Mit Gleitzeitmodellen oder der individuellen Anpassung des bestehenden Gleitzeitmodells und Arbeitszeitkonten können pflegevereinbarende Mitarbeitende ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen. Auch komprimierte Arbeitszeit kann bei pflegenden Mitarbeitenden, bei denen die zu pflegende Person weiter entfernt lebt, eine große Unterstützung sein. Kurzfristig gewährter Sonderurlaub oder auch Teilzeitangebote können vereinbarkeitsfördernd sein. Flexible Arbeitszeitmodelle haben auch Einfluss auf die Arbeitsorganisation. Beispielsweise sind Zeitpunkt und Dauer von Besprechungen anzupassen. In regelmäßigen Per-

sonalgesprächen sollten die jeweiligen vereinbarten Arbeitsmodelle auf ihren Nutzen überprüft und ggf. angepasst werden. Hier sind besonders auch die möglichen gesundheitlichen Folgen für den Mitarbeitenden zu betrachten.

Den rechtlichen Rahmen für alle flexible Arbeitszeitmodelle setzt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Gleitzeitmodelle: Bei Gleitzeitmodellen werden gemeinsam eine passende verbindliche Kernarbeitszeit und ein Zeitrahmen festgelegt, innerhalb dessen gearbeitet wird. Der vereinbarte Zeitrahmen für die Erwerbstätigkeit dient auch dem Gesundheitsschutz. Alternativ kann anstelle der vereinbarten Kernarbeitszeit mit den Vorgesetzten ein Zeitfenster festgelegt werden, innerhalb dessen bedürfnisorientiert gearbeitet wird.

Arbeitszeitkonten: Arbeitszeitkonten geben pflegenden Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Erwerbstätigkeit vor allem dann, wenn es notwendig ist, stundenweise oder auch mal einen ganzen Tag Pflegeaufgaben zu übernehmen, flexibel zu gestalten. Die Arbeitszeitkonten mit der real geleisteten Arbeitszeit können monatlich oder auch jährlich abgerechnet werden. Diese höhere Flexibilität ist besonders in den instabilen und krisenhaften Pflegesituationen eine große Unterstützung. Es kann vor- oder auch nachge-

arbeitet werden. Arbeitszeitkonten setzen bei den pflegenden Mitarbeitenden ein gutes Selbstmanagement und eigenes Gesundheitsbewusstsein voraus.

Komprimierte Arbeitszeit: Lebt die zu betreuende Person an einem entfernten Wohnort und wird dort gegebenenfalls auch im Netzwerk von anderen Personen mit begleitet, so kann die komprimierte Arbeitszeit eine große Unterstützung sein, um als beschäftigte Person mit Pflegeverantwortung regelmäßig bei der zu pflegenden Person vor Ort zu sein. So können gemeinsam mit der Person mit Pflegebedarf und dem unterstützenden Netzwerk Absprachen für eine sichere Versorgung getroffen werden. Bei der komprimierten Arbeitszeit kann zum Beispiel die Wochenarbeitszeit auf vier statt auf fünf Arbeitstage verteilt werden. Hierdurch kann das verlängerte Wochenende für die Sorgearbeit vor Ort genutzt werden.

Kurzfristiger Sonderurlaub: Ergänzend zu den Angeboten des Pflege- und Familienpflegezeitgesetzes können Unternehmen für pflegende Mitarbeitende eine bestimmte Anzahl von Sonderurlaubstagen anbieten. Diese können kurzfristig ggf. auch stundenweise für Begleitungen zu Untersuchungen, bei unerwarteten Veränderungen der Pflegesituation oder zur Organisation der Pflegesituation o. Ä. genutzt werden.

Arbeitszeitreduktion: Mit zunehmender Dauer und komplexer werdenden Pflegesituation kann es notwendig werden, für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege die Arbeitszeit zu reduzieren. Hierbei lohnt es, vollzeitnahe Arbeitszeiten anzustreben, um finanzielle und karrierebezogene Auswirkungen zu minimieren. In einem individuellen Beratungsgespräch zur Arbeit in Teilzeit sollte auch die Möglichkeit der Pflegezeit mitgedacht und auch eine spätere Stundenaufstockung anvisiert werden.

Flexible Arbeitsorganisation

Enge Zeitpläne, hohe organisatorische Flexibilität und ständige Telefonbereitschaft sind entscheidende Belastungsfaktoren für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben. Oft ist der Tag straff durchorganisiert und bietet wenig Raum für Zeitpuffer. Un-

vorhergesehene Ereignisse in der Pflegesituation können leicht zu Arbeitsunterbrechungen oder eingeschränkter Flexibilität am Arbeitsplatz führen. Daher ist eine flexible Arbeitsorganisation besonders unterstützend für pflegende Beschäftigte. Hierzu können Arbeitsprozesse oder auch Arbeitsorte für die Pflegevereinbarkeit angepasst werden. Die Organisation von Arbeit und Pflege ist in der Regel kein einmaliger Vorgang. Da sich die Anforderungen in beiden Bereichen schnell ändern können, ist es sinnvoll, regelmäßig zu überprüfen, ob die getroffenen Absprachen noch passen. Selbstverständlich ist es auch ein Geben und Nehmen – die betrieblichen Belange und Rahmenbedingungen spielen beim Finden der geeigneten Lösungen eine zentrale Rolle.

Diese Anpassungen können im begleitenden Dialog zwischen Vorgesetzten und/oder betrieblichen Pflege-Guides mit den pflegenden Beschäftigten im Unternehmen situationsbezogen gemeinsam ausgehandelt werden.

Arbeitsabläufe/Prozesse: Beim Arbeiten im Team kann die Übernahme von Pflegeaufgaben eines Teammitglieds Auswirkungen auf das ganze Team und die gemeinsamen Arbeitsprozesse haben (wenn z. B. die Arbeitszeiten aufgrund von Pflege deutlich reduziert werden). Die Situation verlangt unter Umständen eine zeitweilige Kompensation vom Team durch Mehrarbeit oder häufigere Reisetätigkeiten. Die Sorge für einen pflegebedürftigen Menschen führt auch dazu, dass es zu plötzlichen, kurzzeitigen Arbeitsverhinderungen kommen kann (z. B. bei einer Erkrankung, die den Besuch der Tagespflege verhindert, oder einem Ausfall der professionellen Strukturen). Für diese Fälle sollten im Team vorausschauend verlässliche Vertretungsregelungen getroffen werden. Dies nimmt Stress und beugt Irritationen in den betrieblichen Abläufen vor.

Flexible Arbeitsorte: Eine Reihe von Arbeitsleistungen müssen nicht immer vor Ort im Unternehmen erbracht werden. In manchen Branchen und betrieblichen Arbeitsbereichen ist mobiles Arbeiten oder Homeoffice möglich. Auch hier sind viele Zwischenformen vereinbar. Diese reichen von dem Angebot, zeitweilig – z. B. bei häuslichen Notfällen – Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, über den Wechsel von festgelegten Präsenz- und Heimarbeitstagen bis zum vollständigen Homeoffice oder mobilen Arbeiten. Neben dem

Einsparen von Fahrtzeiten sind die Beschäftigten durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes für ihre pflegebedürftigen Angehörigen leichter erreichbar. Ist dies nicht möglich, können andere Regelungen eine kontinuierliche telefonische Erreichbarkeit der Beschäftigten für ihre Angehörigen sichern.

Vereinbarkeitsangebote sind Teil einer familienfreundlichen Unternehmenskultur

Vereinbarkeitssensible Kommunikation

Unternehmen besitzen in der Regel eine Reihe von Kommunikationskanälen, über die auf bestehende Pflegevereinbarkeitsangebote und entsprechende betriebliche Regelungen aufmerksam gemacht werden kann. Zu den geeigneten Maßnahmen zur Kommunikation des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gehören beispielsweise Aushänge am Schwarzen Brett sowie – wenn vorhanden – entsprechende Artikel in der Mitarbeitenden-Zeitung, in den Social-Media-Kanälen oder im Intranet. Indem das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wiederkehrend bei Betriebsbesprechungen oder in anderen Besprechungskreisen auf die Tagesordnung gesetzt wird, sind im besten Fall alle Teams für die Pflegevereinbarkeit sensibilisiert. Wichtig ist aber auch, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege direkt mit den einzelnen Beschäftigten anzusprechen – ggf. im Rahmen eines Mitarbeitenden-Gesprächs. Hier können erste Hinweise zu den Angeboten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen mit Angabe der jeweiligen Kontaktpersonen gegeben werden. Auch sollten mögliche Weiterbildungs- und Entwicklungsperspektiven unter Berücksichtigung der Pflegevereinbarkeit erörtert werden.



Arbeitsleistung muss nicht immer vor Ort im Unternehmen erbracht werden. In manchen Branchen und betrieblichen Arbeitsbereichen ist mobiles Arbeiten oder Homeoffice möglich.

Konkrete Maßnahmen für die Einzelsituation

Die Vereinbarkeitsbedürfnisse von pflegenden Mitarbeitenden unterscheiden sich von Situation zu Situation. Es gibt keine Standardlösungen, da die Anforderungen und Ressourcen der jeweiligen Arbeitssituationen als auch der jeweiligen Pflegesituationen sehr individuell sind. Ergänzend zu den oben beschriebenen allgemeinen Maßnahmen können folgende konkrete Maßnahmen Lösungen für Einzelsituationen sein.

Erreichbarkeit sicherstellen: Pflegevereinbarkeit profitiert sehr von Regelungen und Maßnahmen der sicheren Erreichbarkeit. Hierzu zählt auch die Erlaubnis für pflegende Beschäftigte, während der Arbeitszeit in dringenden Situationen privat telefonieren zu dürfen. Auch entlasten Absprachen, dass während Besprechungen das Mobiltelefon angeschaltet sein darf. Dies gilt beispielsweise, wenn auf Rückrufe aus dem Pflegenetzwerk gewartet wird oder wenn die zu pflegende Person dadurch Sicherheit erfährt, sich in Notfällen melden zu können.

Rücksichtnahme bei Mehrarbeit und Geschäftsreisen: Zusätzliche Mehrarbeit oder auch Geschäftsreisen benötigen bei pflegenden Beschäftigten die direkte Absprache und die Berücksichtigung des zusätzlichen Organisationsaufwandes durch die Pflegeverantwortung. Gleichzeitig benötigt es hier ein verständnisvolles Team, welches dies mitträgt.

Teamarbeit: Durch einen offenen Umgang mit dem Thema der Pflegevereinbarkeit im Team können für alle Beteiligten passgenaue Lösungen gefunden werden. Hier ist es notwendig, seitens der Teamleitung auf die Verteilungsgerechtigkeit und die Berücksichtigungen der verschiedenen Vereinbarkeitsthemen zu achten. Gleichzeitig gilt es, den betrieblichen Informationsfluss sicherzustellen und die Arbeitsprozesse zu erhalten.

Betriebliche Gesprächskreise für Mitarbeiterende mit Pflegeaufgaben: Gesprächskreise für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben unterstützen bei der konkreten Alltagsbewältigung von Arbeit und Pflege und dem Umgang mit kritischen Ereignissen. Es werden praktische Tipps und hilfreiche Informationen ausgetauscht. Ergänzend

zu einem betrieblichen Gesprächskreis für pflegende Beschäftigte kann auch an regionalen bestehenden Gesprächskreisen und Pflegeselbsthilfegruppen teilgenommen werden. Die Ansprechpersonen der Pflegeselbsthilfe vor Ort finden sich bei den jeweiligen Kontaktbüros Pflegeselbsthilfe. >www.pflegeselbsthilfe.de

6.3 VEREINBARKEITSSENSIBLE FÜHRUNGSKULTUR

Die vereinbarkeitssensible Führungskultur ist dadurch gekennzeichnet, dass im Unternehmen offen über Pflegevereinbarkeit gesprochen wird, ohne negative Folgen für die Erwerbstätigkeit oder Karriere befürchten zu müssen. Pflegevereinbarkeit wird als Lebensphase verstanden und die Mitarbeitenden, die Pflegeaufgaben in der Familie übernehmen, erhalten Verständnis für ihre Situation und gemeinsam erarbeitete individuelle Vereinbarungsangebote. Eine vereinbarkeitssensible Personalführung findet handhabbare Lösungen für die Pflegevereinbarkeit und weiß die durch die Pflegetätigkeit erworbenen Kompetenzen für die Arbeit im Unternehmen einzubeziehen. Bestehende Vereinbarungsangebote und Ansprechpersonen im Unternehmen sind den Personalverantwortlichen bekannt und werden von ihnen an ihre Mitarbeitenden weitergegeben. In Einzelsituationen ist oft die Kombination verschiedener Vereinbarungsangebote wirksam. Hierzu ist die Bereitschaft der jeweiligen Führungsperson notwendig, gemeinsam mit dem Mitarbeitenden die komplexeren Vereinbarungslösungen zu erarbeiten und in der Umsetzung zu flankieren.

Führungsworkshops zur Pflegevereinbarkeit

Mit gezielten Führungsworkshops zur Pflegevereinbarkeit können die Führungspersonen für das Thema sensibilisiert werden. Sie lernen die unternehmensinternen Ansprechpersonen zur Pflegevereinbarkeit und die Vereinbarungsangebote kennen. Zusätzlich wird gezeigt, wie das Thema der Pflegevereinbarkeit bei den Mitarbeitenden angesprochen werden kann.

Pflegevereinbarkeit: gezielt informieren und sensibilisieren!

Kommunikation des Vereinbarkeitskonzeptes intern

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen besteht ein enger Kontakt zwischen den Führungspersonen und den Beschäftigten. Viele Absprachen werden „auf dem kurzen Dienstweg“ konstruktiv und individuell geregelt. Damit das Thema Pflegevereinbarkeit im Unternehmen sinnvoll verortet werden kann, müssen alle Beteiligten dafür sensibilisiert sein und vorbehaltlos darüber gesprochen werden können. Um dies zu erleichtern, braucht es gezielte Informationen. Die Führungspersonen kennen die betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen und geben die Informationen an ihre Teams weiter. Mit Postern,

Flyern oder über andere digitale Medien kann auf das Thema der Pflegevereinbarkeit kontinuierlich sichtbar gemacht werden. Auch wiederkehrende Informationsveranstaltungen zum Vereinbarkeitskonzept geben Wahrnehmungs- und Gesprächsanlässe.

6.4 AUSSENDARSTELLUNG MIT VEREINBARKEITSKONZEPT

Vereinbarkeitsangebote sind Teil einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Hier gilt es, alle Mitarbeitende mit den unterschiedlichsten Vereinbarkeitsthemen im Blick zu haben. Dies fordert bei den Führungspersonen eine veränderte Führungskompetenz. Die Fähigkeit der Problemlösung tritt an erste Stelle. In ihren Untersuchungen zur Arbeitgeberattraktivität ermittelte Anja Quednau, dass aus Sicht potenzieller Bewerber:innen ein nicht familienfreundliches Unternehmen 12 % mehr Gehalt anbieten muss, um die mangelnde Vereinbarkeit auszugleichen. Daher sollte das bestehende Vereinbarkeitskonzept auch Teil der externen Kommunikation sein. Es sollte bei Stellenausschreibungen und auch in Vorstellungsgesprächen thematisiert werden.



Damit das Thema Pflegevereinbarkeit im Unternehmen sinnvoll verortet werden kann, müssen alle Beteiligten dafür sensibilisiert sein und vorbehaltlos darüber gesprochen werden können.



7. SCHRITT FÜR SCHRITT ZU EINEM TRAGFÄHIGEN VER- EINBARKEITSARRANGEMENT

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist für die pflegenden Beschäftigten sowohl abhängig von den betrieblichen Vereinbarkeitsangeboten als auch von der Gestaltung des häuslichen Pflegearrangements.

Zur Gestaltung und Verbesserung des Pflegearrangements sind das **Pflegeversicherungsgesetz**, das **Betreuungsgesetz**, die Regelungen zur **Vorsorgevollmacht** und zur **Patientenverfügung** wichtig. **Angebote zur Unterstützung** im Alltag, finanziert durch den monatlichen sogenannten Entlastungsbeitrag von 125 Euro, dienen der pflegebedürftigen Person und entlasten die pflegenden Angehörigen. Auch **geringfügige Beschäftigungen** (sog. Minijobs) können im Privathaushalt zu einem sicheren Pflegearrangement beitragen, indem sie für haushaltsnahe Dienstleistungen eingesetzt werden. Zusätzlich kann auch der Einsatz von **Haushalts- und Betreuungskräften aus dem Ausland** eine Unterstützungssituation stärken. Unter bestimmten Voraussetzungen erwerben pflegende Angehörige durch ihre Pflegetätigkeit auch **Rentenansprüche**.

Jede Pflegesituation ist anders. Im besten Fall sind verschiedene Personen des Umfeldes mit unterschiedlichen Rollen und Aufgaben in die Unterstützung einbezogen. Ein selbstständiges Leben bei bestehendem Hilfebedarf zu ermöglichen, sich an Pflege- und Versorgungsaufgaben bei nahestehenden Personen zu beteiligen, gestaltet sich sehr vielfältig und benötigt immer wieder situative Anpassungen.

Die folgenden 12 Schritte unterstützen pflegende Beschäftigte, ein tragfähiges und für alle Beteiligten gutes Pflegearrangement zu gestalten. Abhängig von der jeweiligen Versorgungssituation sind auch nur einzelne Schritte umzusetzen. Allerdings kann sich die Pflegesituation immer wieder ändern bzw. auch ihre Bedürfnisse in der Vereinbarkeitssituation. Halten Sie daher auch den Kontakt zu Ihrem Unternehmen (ggf. über Ihren betrieblichen Pflege-Guide) und prüfen für sich, ob möglicherweise Anpassungen notwendig sind.

1. Schritt

(KURZZEITIGE) FREISTELLUNG VON DER ARBEIT IN EINER AKUTSITUATION

Entsteht plötzlich eine Pflegesituation im Umfeld oder eine bestehende Situation verändert sich akut, so ist kurzzeitig Ihre Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht möglich. Zur Organisation der akuten pflegerischen Versorgung ist eine (kurzzeitige) Freistellung durch Ihren Arbeitgeber möglich. Wenden Sie sich hierzu an Ihren Arbeitgeber, um eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder ggf. Sonderurlaub zu erhalten. Die **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** ist im Pflegezeitgesetz geregelt und kann auch mit anderen an der Pflegesituation beteiligten Personen geteilt werden. Im Kapitel 3.1 finden Sie die notwendigen Informationen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung.

2. Schritt

INDIVIDUELLE PFLEGE- UND WOHNBERATUNG

Besonders zu Beginn einer Pflegesituation und bei Veränderungen gibt die individuelle **Pflegeberatung** Sicherheit und Orientierung. Als pflegender Angehörige haben Sie mit Zustimmung der zu pflegenden Person Anspruch auf kostenlose Pflegeberatung. Pflegeberater:innen unterstützen Ratsuchende dabei, sich im „Pflegetschungel“ zurechtzufinden. Sie helfen bei der Organisation der Pflege und beraten individuell zu den verschiedenen Leistungsansprüchen. Sie helfen z. B. bei der Auswahl eines Pflegedienstes oder einer Hilfe im Haushalt. Ebenso wird bei der Antragstellung von Leistungen unterstützt.

Bei Fragen zum Wohnen ist die **Wohnberatung** eine weitere Anlaufstelle. Wohnberater:innen setzen sich dafür ein, dass die Ratsuchenden ein möglichst selbstständiges Leben im vertrauten Umfeld führen können. Sie beraten zu baulichen Anpassungen von Häusern und Wohnungen sowie zum sinnvollen Einsatz von Hilfsmitteln. Hilfe bei der Antragstellung und Finanzierung gehört ebenfalls zu ihren Aufgaben.

Beim **Pflegewegweiser NRW** finden Sie alle Pflege- und Wohnberatungsstellen in NRW.

> www.pflegewegweiser-nrw.de

Weitere Anlaufstellen:

Krankenhaussozialdienst: Sofern Ihr Angehöriger im Krankenhaus versorgt wird, ist der Kontakt zum Krankenhaussozialdienst unerlässlich. Dieser unterstützt bei Entlassung aus dem Krankenhaus z. B. in eine Rehaeinrichtung oder in die Häuslichkeit.

Palliativversorgung: Hat sich die Situation Ihres Angehörigen so verschlechtert, dass die Linderung der Schmerzen und die Aufrechterhaltung der Lebensqualität im Vordergrund stehen, so handelt es sich um eine palliative Versorgungssituation. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der ambulanten und stationären Versorgung von Menschen in der letzten Lebensphase. In vielen

7. SCHRITT FÜR SCHRITT

Kreisen/kreisfreien Städten gibt es Palliativnetze, die Ihnen als Ansprechperson zur Verfügung stehen.

Ansprechstellen im Land NRW zur Palliativversorgung, Hospizarbeit und Angehörigenbegleitung finden Sie bei ALPHA oder dem Hospiz- und Palliativ-Verband NRW e.V.

- > www.alpha-nrw.de
- > www.hpv-nrw.de

3. Schritt

BEANTRAGUNG EINES PFLEGEGRADS

Schleichend nimmt der Unterstützungsbedarf der hilfebedürftigen Person zu und es zeichnet sich ab, dass sich dieser Prozess fortsetzen wird. Jetzt können Leistungen der Pflegeversicherung sinnvoll eingesetzt werden. Wie in Kapitel 4 ausgeführt, muss, um Leistungen von der Pflegekasse zu erhalten, eine **Pflegebedürftigkeit** durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MD) festgestellt werden. Der **Antrag auf Pflegegrad** wird bei der Pflegekasse des Betroffenen gestellt und im Rahmen einer **Pflegebegutachtung** wird der Pflegegrad durch den MD ermittelt. Verändert sich die Pflegesituation nach der Einstufung, kann man einen Antrag auf Höherstufung stellen.

Wertvolle weiterführende Informationen zur Pflegegradbeantragung finden Sie auf der Webseite der Verbraucherzentrale.

- > www.verbraucherzentrale.de

Zusätzlich informieren die Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz NRW auf ihrer Website zur Pflegebegutachtungssituation mit dem Medizinischen Dienst (MD).

- > www.alter-pflege-demenz-nrw.de

Wichtig! Bei einem Krankenhausaufenthalt kann der dortige Sozialdienst einen Antrag auf Schnelleinstufung in einen Pflegegrad stellen. Nehmen Sie frühzeitig Kontakt auf.

Zu allen Fragen der Pflegeversicherung informiert Sie das **Bürgertelefon zur Pflegeversicherung** des Bundesministeriums für Gesundheit unter Tel.: 030-3406066-02.

4. Schritt

HILFE BEI VERDACHT AUF EINE DEMENZERKRANKUNG

Sie beobachten seit geraumer Zeit, dass Ihre Angehörige, Ihr Angehöriger zunehmend Schwierigkeiten hat, seinen Alltag zu meistern. Beim Kochen, bei der Wäschepflege oder auch bei der Pflege von sich selbst fällt Ihnen auf, dass diese nicht mehr so rund laufen. Es werden Zwischenschritte vergessen, auch passiert es immer häufiger, dass Sie die Person hilflos und verzweifelt vorfinden, weil wieder etwas nicht funktioniert hat, was früher problemlos gelang. Sprechen Sie mit dem Hausarzt / der Hausärztin über Ihre Beobachtungen. Diese Veränderungen können zahlreiche Ursachen haben. Bei einem Verdacht auf eine Demenzerkrankung informieren Sie sich über das Krankheitsbild. Zur weiteren Diagnosestellung kann die Hauspraxis an einen Neurologen oder in eine Institutsambulanz (Gedächtnisambulanz) überweisen. Grundsätzliche Informationen zu Krankheitsbildern und Unterstützungsangeboten finden Sie z. B. bei Ihrer regionalen Alzheimergesellschaft oder in Gerontopsychiatrischen Zentren.

Bei Fragen zu Demenz und Pflege erreichen Sie das „Wir-sind-für-Sie-da“-Alzheimer-Telefon NRW unter 0211-24 08 69-10.

Auch das **Team des Alzheimer-Telefons** nimmt sich Zeit und berät individuell und kompetent bei Fragen zu Gedächtnisstörungen, der Alzheimerkrankheit und anderen Demenzformen, zur Diagnostik, Diagnose und Therapie, zum alltäglichen Umgang mit Menschen mit Demenz, zu Möglichkeiten der rechtlichen Vorsorge, zur Pflegeversicherung und zu Unterstützungsangeboten.

- > www.wegweiser-demenz.de

Der Wegweiser Demenz kann für Angehörige von Menschen mit Demenz einige wertvolle Hinweise bieten, zu wichtigen Adressen weiterleiten und gibt Raum für Austausch.

- > www.wegweiser-demenz.de

5. Schritt:

STELLVERTRETEND ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

Besonders wenn beim Angehörigen mit Pflegebedarf krankheitsbedingt das Treffen von eigenen Entscheidungen eingeschränkt oder nicht möglich ist, so braucht es eine bevollmächtigte Person, die dies im Sinne der erkrankten Personstellvertretend übernimmt. Allgemeine umfassende Informationen zur Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und Betreuung finden Sie in Kapitel 5. Das Bundesministerium für Justiz informiert hierzu in seinem Webportal. www.bmj.de/> Themen > Vorsorge und Betreuungsrecht

ein persönliches Gespräch mit einer Ansprechperson und lassen Sie sich einen Kostenvorschlag erstellen.

Stellen Sie auch Fragen zu Bürozeiten, Beratungsangeboten, Erreichbarkeit und Rufbereitschaft, besondere Qualifizierungen wie z.B. Wundmanagement, Palliativpflege oder gerontopsychiatrische Pflege usw.

Pflegedienste haben nicht jederzeit freie Kapazitäten zu den gewünschten Versorgungszeiten. Eventuell ist es notwendig, für die Anfangszeit Kompromisslösungen zu finden oder bei verschiedenen Pflegediensten anzufragen.

Unterstützende Informationen bietet Ihnen der Pflegewegweiser NRW.

www.pflegewegweiser-nrw.de

6. Schritt:

GRAD DER BEHINDERUNG KLÄREN

Der Grad der Behinderung (GdB) gibt die Schwere einer Behinderung an. Ab einem Grad der Behinderung von 50 % liegt eine Schwerbehinderung vor. Für Personen mit Schwerbehinderung gibt es Vorteile bei der Arbeit, bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln als auch bei der Steuer. Sprechen Sie zum Thema „Grad der Behinderung“ die Pflege- und Wohnberatung oder den Hausarzt / die Hausärztin an.

Umfassende Informationen finden Sie in der Broschüre des LWL.

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de

8. Schritt:

ORGANISATION VON TEIL- UND VOLLSTATIONÄRER VERSORGUNG

Mit zunehmender Dauer und Komplexität einer Pflegesituation kann der Zeitpunkt kommen, wo die häusliche Versorgung teilstationär durch Tagespflege unterstützt werden muss. Auch kann es notwendig werden, entweder zeitlich begrenzt oder langfristig eine Pflege in einer stationären Einrichtung zu organisieren. Sollten Sie eines dieser Angebote benötigen, wählen Sie am besten einen ortsnahen Anbieter aus. Vereinbaren Sie einen Termin und finden Sie heraus, welche Einrichtung und was genau zu Ihrer Situation passt.

In NRW unterstützt Sie der Heimfinder NRW bei der Suche einer Pflegeeinrichtung.

www.heimfinder.nrw.de

Zusätzlich unterstützt Sie die BAGSO mit der Checkliste „Das richtige Pflege- und Seniorenheim – Informationen und Checkliste“.

www.bagso.de/publikationen/checkliste

7. Schritt:

ORGANISATION EINER AMBULANTEN VERSORGUNG

Sollten Sie einen Pflegedienst benötigen, wählen Sie am besten einen ortsnahen Anbieter. Vereinbaren Sie einen Termin und finden Sie heraus, welcher Pflegedienst passt. Es ist zu beachten, dass Pflegedienste unterschiedliche Preise und unterschiedliche Leistungsangebote haben. Die Abrechnung erfolgt individuell nach Leistungskomplexen. Um ein möglichst aussagekräftiges Bild des Pflegedienstes zu erhalten, führen Sie

9. Schritt

GESTALTUNG NACHHALTIGER PFLEGEVEREINBARKEIT

Eine Pflegesituation verändert sich und die bisherige Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht mehr gegeben. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und Ihrem betrieblichen Pflege-Guide über Maßnahmen, die Ihnen langfristig dabei helfen, Beruf und Pflege wieder gut miteinander zu verbinden.

Auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie einen Überblick zu den gesetzlichen Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. > www.bmfsfj.de

10. Schritt

PFLEGESELBSTHILFE

Im Verlauf der Pflegesituation entwickeln Sie sich als pflegende Angehörige immer mehr zu Experten und Expertinnen Ihrer Pflegesituation. Die Pflegeselbsthilfe gibt die Möglichkeiten, sich mit Menschen in vergleichbaren Situationen auszutauschen, sich wechselseitig zu stärken und Zuversicht zu fördern. Die Selbsthilfe für pflegende Angehörige gibt Raum für die Bedürfnisse, Befindlichkeiten und Erlebnisse der Pflegenden. Sie ist ein Ort für wechselseitiges Verstehen und eine Kraftquelle für den Pflegealltag. In Nordrhein-Westfalen gibt es in jedem Kreis/in jeder kreisfreien Stadt ein flächendeckendes Netz an sogenannten Kontaktbüros Pflegeselbsthilfe, die Sie zu passenden Angeboten informieren und in Gruppen vermitteln können.

In Nordrhein-Westfalen gibt es ein flächendeckendes Netz von sogenannten Kontaktbüros Pflegeselbsthilfe (in jedem Kreis / in jeder kreisfreien Stadt) in vielfältiger Trägerschaft. Diese informieren zu passenden Angeboten und vermitteln in lokale Pflegeselbsthilfegruppen.

> www.pflegeselbsthilfe.de

11. Schritt

KOSTENLOSE PFLEGEKURSE UND PFLEGETRAININGS

Personen, die Angehörige, Nachbarn oder Freunde pflegen oder sich ehrenamtlich in Pflegesituationen einbringen, können an kostenfreien Pflegekursen teilnehmen. Bei der Pflegekasse erfahren Sie, wo und wann in Ihrer Nähe Pflegekurse angeboten werden. Neben den Pflegekursen vor Ort werden auch Online-Pflegekurse angeboten. Im Pflegekurs erhalten die Teilnehmenden praktische Anleitung und Informationen zur Gestaltung der Pflegesituation. Auf Wunsch kann auch in der häuslichen Umgebung des Pflegebedürftigen eine individuelle Schulung zur Pflegesituation erfolgen. Bereits während eines Krankenhausaufenthaltes besteht für pflegende Angehörige die Möglichkeit, mit Pflegetrainer:innen der Familialen Pflege im Krankenhaus vorbereitend in der Pflege des Angehörigen angeleitet zu werden. Nach der Entlassung wird das in der Klinik begonnene Pflegetraining zu Hause fortgesetzt, um den Übergang von der Klinik in die Häuslichkeit möglichst sicher zu gestalten.



Wer Angehörige, Nachbarn oder Freunde pflegt, kann an kostenfreien Pflegekursen teilnehmen – vor Ort oder online.

12. Schritt

WEITERE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN PFLEGEALLTAG

Die Angebote für weitere Unterstützung sind vielfältig. Schaffen Sie sich Freiräume zur Erholung durch die Nutzung niedrigschwelliger Hilfe- und Betreuungsangebote, Angebote zur Unterstützung im Alltag, Tagespflege- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen. Nutzen Sie pflegeunterstützende Dienstleistungen (Essen auf Rädern, Hausnotruf usw.) und haushaltsunterstützende Dienstleistungen (Wäschесervice, Reinigungsdienstleistungen usw.). Stellen Sie ggf. eine Haushaltshilfe auf Minijob-Basis ein. Denken Sie langfristig darüber nach, Kur- oder Rehamaßnahmen für pflegende Angehörige in Anspruch zu nehmen. Zudem können Sie freiwillige Unterstützung durch Personen aus dem räumlichen und sozialen Umfeld im Sinne einer Nachbarschaftshilfe nutzen. Diese finden Sie mit der Website des Angebotsfinders für NRW. > www.angebotsfinder.nrw.de

Nutzung des Entlastungsbeitrags

Alle Personen mit Pflegegrad haben monatlich einen Anspruch auf den Entlastungsbetrag in Höhe von **131 Euro**. Dieser Betrag ist ausschließlich dazu zu verwenden, die pflegebedürftige Person im Alltag zu unterstützen sowie die Pflegenden zu entlasten. Es gibt unterschiedliche Formen von „Angeboten zur Unterstützung im Alltag“:

- Betreuungsgruppen und Besuchsdienste
- Entlastungsangebote für pflegende Angehörige
- Angebote zur Entlastung von pflegebedürftigen Personen durch Hilfen bei der Haushaltsführung (Einzelkräfte, Minijobber)
- Nachbarschaftshilfe

Informationen zu zugelassenen Angeboten zur Unterstützung im Alltag erhalten Sie bei der Pflegekasse oder bei der Pflegeberatung.

Im Angebotsfinder NRW finden Sie alle in Nordrhein-Westfalen anerkannten Angebote zur Un-

terstützung im Alltag (mit Ausnahme von Nachbarschaftshilfe und im Haushalt beschäftigten Einzelpersonen).

> www.angebotsfinder.nrw.de

Betreuungsgruppen und Besuchsdienste:

Betreuungsangebote sind für pflegebedürftige Personen mit einem besonderen Betreuungsbedarf. Es können Gruppen- oder Einzelbetreuungen sein (z. B. Betreuungsgruppen für Menschen mit Demenz, Tagesbetreuungen in entsprechenden Einrichtungen oder stundenweise Betreuung zu Hause).

Entlastungsangebote für pflegende Angehörige

Entlastungsangebote von Pflegenden stellen die pflegenden Angehörigen oder Freunde ins Zentrum. Hier gibt es das Angebot der Pflegebegleitung. Diese unterstützt bei der Pflegeorganisation, ohne selbst Pflegeaufgaben zu übernehmen. Zusätzlich geben sie emotionale Unterstützung rund um den Pflegealltag.

Angebote zur Entlastung von pflegebedürftigen Personen durch Hilfen bei der Haushaltsführung

Bei Angeboten zur Entlastung im Alltag handelt es sich um praktische Hilfen. Hierzu zählen Unterstützungsangebote im Haushalt (z. B. Wäschесervice, Kochen oder Wohnungsreinigung) sowie Einkaufshilfen. Möglich sind außerdem: Begleitung in die ärztliche Praxis, zur Apotheke, zum Frisersalon oder bei Behördengängen. Weitere Angebote zur Entlastung im Alltag können tagesstrukturierende Hilfen sein oder auch Angebote zur Freizeitgestaltung. Hierzu zählt etwa das Vorlesen von Zeitschriften oder Büchern. Auch können Angebote, die soziale Kontakte und Aktivitäten unterstützen, wie etwa die Teilnahme an Veranstaltungen, alltagsentlastend sein.

Nachbarschaftshilfe

Ehrenamtliche Nachbarschaftshilfe wird als Hilfe im Alltag bei pflegebedürftigen Menschen von den Pflegekassen aufwandsentschädigt. Hierzu benötigt die Person, die Nachbarschaftshilfe leistet, eine Anerkennung. Weitere Informationen zur Nachbarschaftshilfe bietet der Pflegewegweiser NRW. > www.nachbarschaftshilfe.nrw

Haushalts- und Betreuungspersonen aus dem Ausland

Zur Stützung eines Pflegearrangements werden auch immer wieder Haushalts- und Betreuungspersonen aus dem Ausland eingesetzt. Hier sind zahlreiche Dinge zu beachten. Zunächst gilt es zu klären, ob die räumlichen Begebenheiten das Wohnen einer zusätzlichen Person zulassen. Gibt es ein separates Zimmer mit Internetanschluss und ausreichend Rückzugsmöglichkeiten, ggf. auch ein separates Badezimmer? Die pflegebedürftige Person sollte sich vorstellen können, dass eine zusätzliche Person mit in ihrer Wohnung lebt. Für eine gute Passung empfiehlt es sich zu klären, wie die Arbeitszeiten, die Ruhezeiten und die Freizeit organisierbar sind. Auch ist unbedingt sicherzustellen, dass die Betreuungspersonen aus dem Ausland Ansprechpersonen vor Ort haben. Zusätzlich bleibt die Steuerung der Betreuungssituation bei der Familie. Diese ist nicht auf die Betreuungsperson übertragbar. Auch gilt es zu berücksichtigen, dass das Tätigkeitsfeld der Haushalts- und Betreuungspersonen hauswirtschaftlicher Natur ist und für pflegerische Aufgaben Pflegedienste hinzugenommen werden sollten. Sollte auch nachts ein Unterstützungsbedarf bestehen, ist die Betreuung durch eine Person nicht leistbar.

Stationäre Vorsorge und Rehabilitation für pflegende Angehörige

Da sich Pflegesituationen oft über einen längeren Zeitraum erstrecken, ist es sehr wichtig, zum Innehalten und Kräftesammeln auch für eine eigene Auszeit zu sorgen. Hierzu gibt es stationäre Vorsorge und Rehabilitations-Angebote in Kliniken der Heilbäder Ostwestfalen-Lippes und Südwestfalens für pflegende Angehörige.

Weitere Informationen zur stationären Vorsorge und Rehabilitation für pflegende Angehörige finden Sie auf diesem Webportal:
www.pflegewegweiser-nrw.de/uebersicht-kur

Der Pflegewegweiser NRW

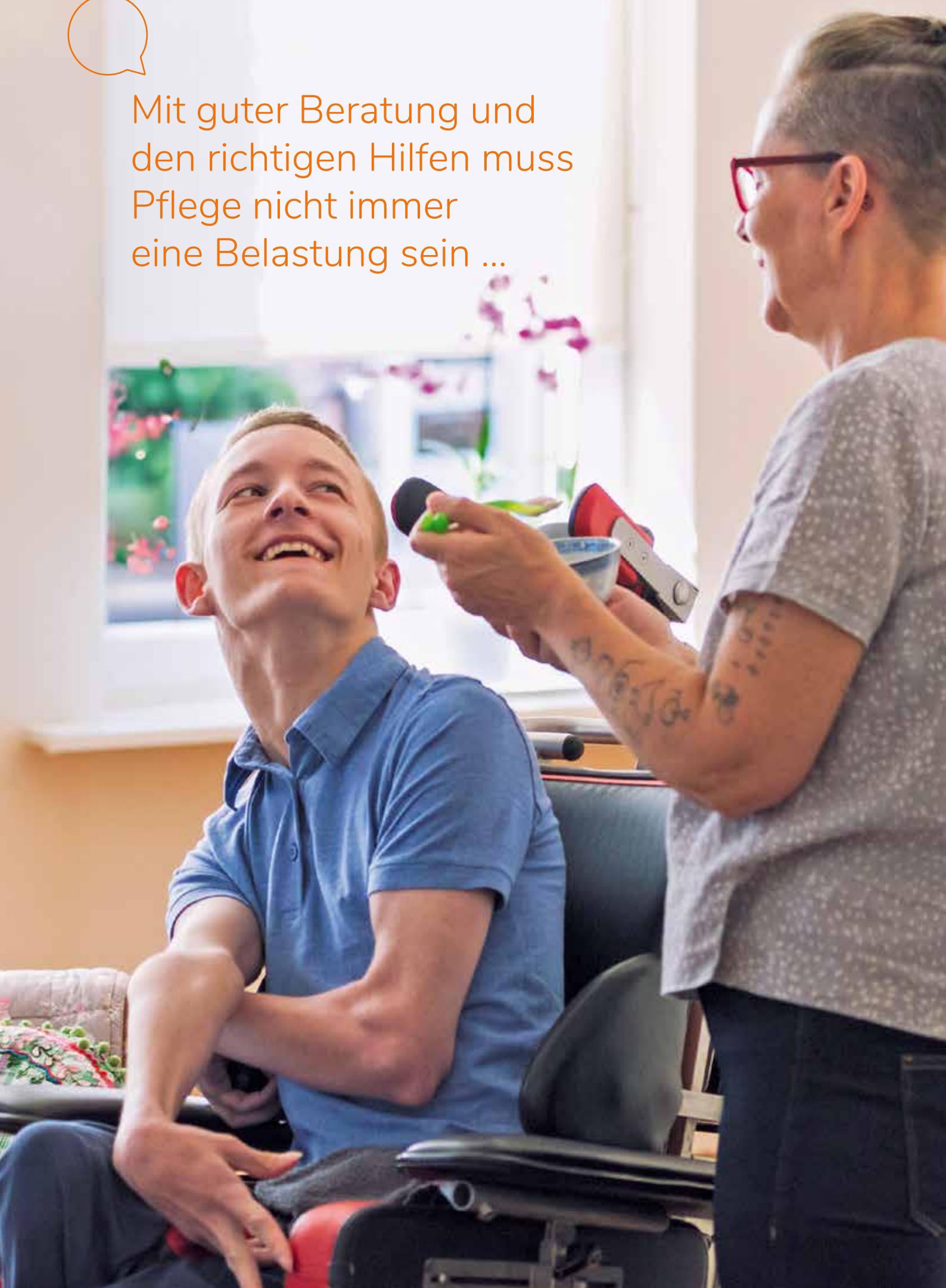
bietet eine kostenlose telefonische Beratung zu dem Thema an:
montags & mittwochs 14:00 –16:30 Uhr
mittwochs zusätzlich 10:00 – 12:00 Uhr
unter der Nummer **0211-3809 400**

Weitere Informationen zum Thema Minijobs in Privathaushalten finden Sie auf dem Webportal der Minijobzentrale.

www.minijob-zentrale.de



Mit guter Beratung und
den richtigen Hilfen muss
Pflege nicht immer
eine Belastung sein ...





ANHANG

- I. Checkliste zur Entwicklung
eines pflegesensiblen Unternehmens
- II. Selbsteinschätzungsbogen für Beschäftigte
- III. Literatur

I. CHECKLISTE ZUR ENTWICKLUNG EINES PFLEGESENSIBLEN UNTERNEHMENS

Viele Unternehmen haben bereits erste Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei Mitarbeitenden gesammelt. Mit kaum zeitli-

chem Vorlauf werden pragmatisch Einzelfall-Lösungen für die pflegenden Beschäftigten gefunden. Aufgrund der erwartbar zunehmenden Anzahl der Mitarbeitenden, die ihre Berufstätigkeit mit familialen Pflegeaufgaben vereinbaren, ist es hilfreich, im Unternehmen pflegesensible Strukturen aufzubauen.

- Ermittlung der Anzahl der pflegenden Mitarbeitenden in der Belegschaft
- Entwicklung eines Vereinbarkeitskonzeptes
 - Definition der Zielgruppe
 - Flexible Arbeitszeitmodelle
 - » Gleitzeitmodelle
 - » Arbeitszeitkonten
 - » Komprimierte Arbeitszeit
 - » Kurzfristige Sonderurlaube
 - » Arbeitszeitreduktion
 - Flexible Arbeitsorganisation
 - » Anpassung von Arbeitsabläufen/Arbeitsprozessen
 - » Flexible Arbeitsorte/mobiles Arbeiten
 - Angebote für Einzelsituationen
 - » Sicherstellung der Erreichbarkeit
 - » Rücksichtnahme bei Mehrarbeit, Besprechungen oder Geschäftsreisen
 - » Teamrückhalt
 - Kommunikation und Information zur Pflegevereinbarkeit
 - » Interne Ansprechperson für das Thema Pflegevereinbarkeit benennen
 - » Sichtbarmachung der betrieblichen Angebote zur Pflegevereinbarkeit über innerbetriebliche Medien
 - » Angebot von Vorträgen rund ums Thema Pflege durch externe Fachpersonen
 - » Vereinbarkeitskonzept wird im Unternehmen intern kommuniziert
 - » Vereinbarkeitskonzept wird nach außen kommuniziert
 - Betriebliche Gesprächskreise für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben
 - Vereinbarkeitssensible Führungskultur
 - » Pflegevereinbarkeit wird in Mitarbeitenden-Gesprächen thematisiert
 - » Führungsworkshops zur Pflegevereinbarkeit
 - Nutzung bereits bestehender Angebote zu Gesundheitsthemen (wie z. B. BGM, BGF ...)
 - Einbeziehung eines Familienservices
 - Teilnahme am Landesprogramm Vereinbarkeit von Beruf & Pflege NRW
 - Qualifizierung und Implementierung betrieblicher Pflege-Guides
 - Einbeziehung des betrieblichen Pflegekoffers NRW

II. SELBSTEINSCHÄTZUNGSBOGEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Selbsteinschätzung zur Vereinbarung von Beruf & Pflege

Helfen oder unterstützen Sie jemanden in Ihrem Umfeld?

- Nein, aktuell nicht.** ➤ Aktuell sind Sie kein:e pflegende:r Angehörige:r. Wenn wir von pflegenden Angehörigen sprechen, meinen wir Personen, die in ihrem Umfeld Personen regelmäßig unterstützen, damit sie weiter möglichst selbstständig leben können. Aber Pflege geht uns alle an. Vielleicht auch jemanden in Ihrem Umfeld.
- „**Ja**“ oder „**Ich bin mir nicht sicher**“. ➤ Überprüfen Sie, ob Sie regelmäßig eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten für eine Person mit Hilfebedarf übernehmen, und schätzen Sie, wie viel Zeit Sie durchschnittlich pro Woche damit verbringen.

Wenn ja: Wobei unterstützen Sie?	Kreuzen Sie bitte an. Mehrfachnennungen möglich	Schätzen Sie den durchschnittlichen Zeitaufwand/Woche ein.
Unterstützung oder Übernahme des Einkaufs	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung oder Übernahme der Wäschepflege	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung oder Übernahme der Post- und Bankgeschäfte	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung aus der Entfernung (telefonisch, organisatorisch, gelegentlich vor Ort ...)	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung bei der Tagesstrukturierung durch wiederkehrende Telefonate	<input type="checkbox"/>	
Besuche, „um kurz nach dem Rechten zu schauen“	<input type="checkbox"/>	
Begleitung in ärztliche Praxen	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung beim Kochen	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung beim Duschen oder Baden	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung bei der Körperpflege	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung oder Übernahme der Medikamentenbeschaffung und/oder Medikamentengabe	<input type="checkbox"/>	
nächtliche Begleitung bei Toilettengängen	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
Summe des durchschnittlichen wöchentlichen Zeitaufwandes:	<input type="text"/>	

Wenn Sie eine oder mehrere dieser Aufgaben regelmäßig übernehmen, sind Sie pflegende:r Angehörige:r. Wir empfehlen Ihnen, sich das Ergebnis dieser Tabelle mit der Pflegeberatung vor Ort gemeinsam anzusehen und zu überlegen, welche Angebote es gibt, um Sie im Alltag zu unterstützen.

Ihre Pflegeberatung vor Ort finden Sie unter: www.pflegewegweiser-nrw.de

Sind Sie berufstätig?

- Nein** » Sie unterstützen als pflegende:r Angehörige:r eine Person, aber Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist aktuell kein Thema. Informationen für pflegende Angehörige in NRW finden Sie z.B. beim Pflegewegweiser: www.pflegewegweiser-nrw.de.
- Ja, ich bin berufstätig.** » Sie vereinbaren Ihre Pflegeaufgaben mit Ihrer Berufstätigkeit.

Wenn ja:

Beträgt Ihr aktueller durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für die Unterstützung sechs Stunden oder mehr? Übernehmen Sie gerne Ihren Zeitaufwand aus der Tabelle.

- Nein** » Informieren Sie sich jetzt schon vorsorglich über die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen. Sprechen Sie Ihre Vereinbarkeitssituation bei Vorgesetzten an, um vorbereitet zu sein, falls sich die Situation verändert.

- Ja**

Wenn ja:

Haben Sie den Eindruck, dass Sie Ihre Berufstätigkeit und die Unterstützung der Person(en) aktuell gut unter einen Hut bekommen?

- Nein** » Sie sind ein:e pflegende:r Beschäftigte:r. Wenden Sie sich an Ihre Führungsperson, den betrieblichen Pflege-Guide oder die Personalabteilung und überlegen Sie gemeinsam, wie Ihr Unternehmen Sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen kann.
- Ja** » Sie sind ein:e pflegende:r Beschäftigte:r. Sie können Ihre Berufstätigkeit und Ihre Pflegeaufgaben aktuell gut unter einen Hut bringen. Wir raten Ihnen, sich vorsorglich über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen zu informieren. Sprechen Sie Ihre Vereinbarkeitssituation bei Vorgesetzten an, um vorbereitet zu sein, falls sich die Situation verändert.



Wenn Sie die Fragen mit Nein beantwortet haben:

Einen Überblick über Angebote zur Entlastung und Unterstützung im Alltag finden Sie hier:
<https://www.youtube.com/watch?v=bZCyO19agwk>

III. LITERATUR

Geyer, J. (2016): Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): ZQP-Themen-report: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Online verfügbar unter: https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf (letzter Zugriff: August 2023)

Hammermann, A.; Stettes, O. (2023): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IWI). <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2023-229852> (letzter Zugriff: September 2023)

Lott, Y.; Hobler, D.; Pfahl, S.; Unrau, E. (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI Report Nr. 72, S. 37

Schwinger, A.; Tsiasioti, C.; Klauber, J. (2016): Unterstützungsbedarf in der informellen Pflege – eine Befragung pflegender Angehöriger. In: Jacobs, K.; Kuhlmeijer, A.; Greß, S.; Klauber, J.; Schwinger, A. (Hrsg.): Pflege-Report 2016, Stuttgart: Schattauer, S. 189–216

Quednau, A. (2019): Die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitgeberattraktivität. Online verfügbar unter: https://www.steinbeis-edition.de/shop/out/pictures/media/205975_blick.pdf (letzter Zugriff: August, 2023)

IMPRESSUM

Herausgeber

Kuratorium Deutsche Altershilfe – KDA – gemeinnützige GmbH
Michaelkirchstraße 17–18
10179 Berlin

Tel.: +49 30 / 2218298-30
E-Mail: berufundpflege@kda.de
Internet: www.kda.de
www.berufundpflege-nrw.de

Bildnachweise

iStock.com/jacoblund (Titel), stock.adobe.com/Halfpoint (S. 2); iStock.com/AnVr (S. 6); iStock.com/media-photos (S. 11); iStock.com/shapecharge (S. 13), iStock.com/SDI Productions (S. 17, 38); iStock.com/ljubaphoto (S. 23); iStock.com/skynesh (S. 29); iStock.com/Tom Merton (S. 31); iStock.com/gorodenkoff (S. 33), iStock.com/funky-data (S. 41); stock.adobe.com/fizkes (S.46)

Redaktion

Adelheid von Spee

Layout

büro G29, Aachen



Ein Produkt des Servicezentrums des Landesprogramms



Vereinbarkeit Beruf & Pflege
Landesprogramm NRW

Gefördert von:

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN

PKV
Verband der Privaten
Klientenvereinigung

In Trägerschaft des



Kuratorium
Deutsche Altershilfe

Partner der

**FACHKRÄFTE
OFFENSIVE NRW**
Gemeinsam. Stärken. Fördern.

Januar 2025