

Leitfaden für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

Dieser Leitfaden wurde im Rahmen des Projekts „PARI – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf international“ erstellt und im Projekt „TriAngel – Pflege genossenschaftlich organisieren“ aktualisiert und überarbeitet

Zusammenstellung

Sabine Böttcher, Christina Buchwald
Zentrum für Sozialforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle e.V.

Projektträger

tamen. Entwicklungsbüro
Arbeit und Umwelt GmbH, Berlin
Sigrid Wölfling, Dr. Thomas Hartmann



Gefördert durch das Ministerium für
Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und des Landes Brandenburg



Inhalt:	Seite
Vorwort	3
Informationen für Unternehmen	5
1.1. Darstellung der Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit (2008)	5
1.1.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz)	5
1.1.2 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis	6
1.1.3 Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz)	6
1.1.4 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis	7
1.1.5 Auswirkungen auf die Sozialversicherung	7
1.2. Das Familienpflegezeitgesetz (2012)	9
1.3. Kosten mangelnder Vereinbarkeit	11
1.4. Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen	13
Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen	16
2.1. Unternehmens-Checklisten:	
Checkliste 1: Fragebogen zur Struktur- und Bedarfserhebung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung	17
Checkliste 2: Potenzialanalyse für unternehmenseitige Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung	19
Checkliste 3: Übersicht zur Unterstützungspotenzialen im Pflege(not)fall für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung	21
2.2. Gute Beispiele aus Unternehmen	24
Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung	29
3.1. Kompaktinformationen zu finanziellen Leistungen für die häusliche Pflege naher Angehöriger nach dem SGB XI (Pflegeversicherung) einschließlich Überblick über finanzielle Leistungen der Pflegeversicherung	29
3.2. Checklisten für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige	
Checkliste 1: Auswahl von Dienstleistungen bei vollstationärer Pflege	38
Checkliste 2: Auswahl von Dienstleistungen bei häuslicher Pflege	40
Checkliste 3: Unterstützung im Pflege(not)fall: Was brauche ich?	42
Literatur und Links	45

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege rückt mit den Folgen der demografischen Veränderungen immer stärker in den Vordergrund arbeitsmarktpolitischer Überlegungen. Spätestens mit dem seit 2008 geltenden Pflegezeitgesetz ist dieses Thema auch für Unternehmen mit Blick auf ihre pflegenden Beschäftigten von hohem Interesse und stellt sie – besonders vor dem Hintergrund des prognostizierten und zum Teil schon spürbaren Fachkräftemangels – vor neue Herausforderungen.

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten steigt, somit steigt auch die Zahl derjenigen Beschäftigten, die Berufsarbeit mit Pflegeverantwortung zusammenbringen müssen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben wollen oder können. Der Wunsch, betreuungs- und pflegebedürftige Angehörige möglichst lange im familiären Umfeld versorgen zu können, verstärkt dieses Dilemma von vielen Berufstätigen. In Zeiten von Fachkräftemangel, sinkenden Arbeitskräftepotenzialen und zunehmender Wanderungsbereitschaft der (jüngeren) Erwerbstätigen sind Unternehmen daran interessiert, die Arbeitskraft, die Leistungsfähigkeit und das Potenzial ihrer qualifizierten Beschäftigten zu erhalten. Das bedeutet, dass im Pflegefall die unternehmerischen beruflichen und die individuellen pflegerischen Anforderungen in Einklang gebracht werden müssen.

Eine besondere Schwierigkeit zeigt sich bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im ländlichen Raum und ganz besonders im Land Brandenburg. Brandenburg hat eine der höchsten Pflegequoten Deutschlands: Jede/r dritte pflegebedürftige Brandenburger/in (75 Prozent) wird zu Hause versorgt. Gerade im ländlich-peripheren Raum erschweren lange Fahrzeiten zur Arbeit, zu Pflege- und Betreuungseinrichtungen die Situation. Dies stellt nicht nur die Betroffenen und ihre Familien, sondern auch die Unternehmen, in denen die pflegenden Angehörigen beschäftigt sind, und die Pflegedienste in den Regionen vor besondere Herausforderungen. Auch vor dem Hintergrund, dass gerade in ländlichen Regionen vor allem Klein- und Kleinunternehmen mit geringen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen ansässig sind, gewinnen vor allem solche vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen und Angebote eine herausragende Bedeutung, die mit niedrigem unternehmensseitigen Aufwand umgesetzt werden können.

Ein solches Angebot stellt der hier vorliegende Leitfaden dar, der aus vier Teilen besteht. Alle Teile umfassen einen besonderen Bereich der Vereinbarkeitsproblematik, die sich gegenseitig ergänzen, aber auch unabhängig voneinander genutzt werden können.

Teil 1 und 2 richtet sich vor allem an **Verantwortliche in Unternehmen** und soll ihnen neben Informationen auch Instrumente und Ideen in die Hand geben, um die Vereinbarkeitsmöglichkeiten im Unternehmen zu fördern. Dabei beinhaltet Teil 1 vor allem die grundlegenden Informationen, stellt die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** wie Freistellungsmöglichkeiten bei Pflege in Deutschland kurz umrissen dar und verweist sowohl auf die entstehenden **Kosten mangelnder Vereinbarkeit** als auch auf potentielle **Finanzierungsmöglichkeiten** für unternehmensseitige Unterstützungsangebote für die Beschäftigten. Darauf aufbauend finden sich in Teil 2 verschiedene **Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen**, beginnend mit Checklisten und Fragebögen zur Analyse der unternehmensspezifischen Situation, wie der Erfassung von vereinbarkeitsfördernden Potenzialen im Unternehmen und der Erhebung von Struktur und Anteil der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, bis hin zu einer tabellarischen Darstellung von guten Beispielen aus Unternehmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

Teil 3 ist in erster Linie an die **Beschäftigten mit Pflegeverantwortung** gerichtet und dient damit sowohl Pflegebeauftragten im Unternehmen als ergänzende Handreichung als auch betroffenen Beschäftigten als Informations- und Unterstützungsmaterial. Neben kompakten Informationen zu finanziellen Leistungen bei häuslicher Pflege finden sich in diesem Teil auch Checklisten zur Auswahl von Dienstleistungen bei ambulanter oder stationärer Pflege und eine Übersicht zu notwendigen Informationen in Abhängigkeit spezifischer Pflegesituationen.

Schließlich findet sich im **Teil 4** eine **Adress- und Kontaktdatenübersicht** zur regionalspezifischen Pflegedienstleistungsstruktur des Landkreises **Uckermark**.

Teil 1

Informationen für Unternehmen:
Gesetzliche Grundlagen, Kosten und
Finanzierung

Informationen für Unternehmen (gesetzliche Grundlagen, Kosten und Finanzierung)

Im hier vorliegenden Teil II des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege finden Sie Informationen zu

- 1) den Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit 2008,
- 2) zum Familienpflegezeitgesetz 2012,
- 3) zu den Kosten mangelnder Vereinbarkeit und
- 4) zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen für die Beschäftigten Ihres Unternehmens.

1.1. Darstellung der Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit (2008)

Dieses Kapitel ist ein Auszug aus der Vorlage für Unternehmen des „Ratgeber(s) für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ABC“ vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, einer Einrichtung der Stadt Castrop-Rauxel. Inhaltlich wurden keine Veränderungen vorgenommen, an einigen Stellen wurde der sprachliche Stil dem Leitfaden angepasst.

Das neue Pflegezeitgesetz ist am 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Dazu hat der Gesetzgeber zwei Instrumente geschaffen, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

1.1.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz)

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

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

Pflegebedürftig sind Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde. Die Voraussetzung ist ebenfalls erfüllt, wenn die Person voraussichtlich pflegebedürftig ist. Die akute oder voraussichtliche Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen und die Notwendigkeit der Freistellung ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Freistellung ist immer dann notwendig, wenn keine andere Person für die Organisation oder Wahrnehmung der Pflege zur Verfügung steht. Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber **unverzüglich** über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer und Verteilung zu informieren. Die Mitteilung muss **spätestens am ersten Tag der Freistellung** und vor Arbeitsbeginn vorliegen.

Der Freistellungsanspruch ist nicht auf das Kalenderjahr begrenzt und besteht für jede/n pflegebedürftigen Angehörige/n gesondert. Die Freistellung endet vorzeitig, wenn die oben genannten Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht Kündigungsschutz.

Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von der Größe ihres Betriebes!

1.1.2 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis

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

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

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

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

1.1.3 Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz)

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

Dieser Anspruch besteht nur in Unternehmen mit in der Regel 15 oder mehr Beschäftigten.

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

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

Die Pflegebedürftigkeit muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes bzw. bei privater Versicherung durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

Im Gegensatz zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kommt es nicht darauf an, ob die Pfl egetätigkeit nur durch die/den Beschäftigten persönlich übernommen werden kann. Also auch wenn andere Personen für eine Pflege zur Verfügung stehen (z.B. ein ambulanter Pflegedienst), kann die Pflegezeit in Anspruch genommen werden.

Um die Pflegezeit zu nutzen, muss diese **spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit** schriftlich angekündigt werden. Es ist außerdem anzugeben

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

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

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

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

Wenn die Pflegezeit nur teilweise genutzt wird, ist zu berücksichtigen, dass eine Verlängerung bis zur Höchstdauer von sechs Monaten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn ein geplanter Wechsel der Pflegepersonen aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. Die Pflegezeit endet grundsätzlich nach Ablauf des von der/dem Beschäftigten angegebenen Zeitpunkts.

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

1.1.4 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis

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

Bei einer Pflegezeitarbeit reduziert sich das Entgelt einschließlich der Sonderzuwendung sowie der vermögenswirksamen Leistungen entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit.

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

1.1.5 Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Rentenversicherung

Bei voller Freistellung endet die Versicherungspflicht mit dem letzten Tag der Entgeltzahlung, also unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit. Für eine Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für Pflegepersonen muss der wöchentliche Pflegeumfang für die Pflegeperson insgesamt mindestens 14 Stunden betragen. Voraussetzung ist, dass die/der pflegebedürftige Angehörige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat. Voraussetzung ist zudem, dass die Pflegeperson regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden einer Beschäftigung nachgehen darf oder eine Vollrente wegen Alters bezieht. Je nach Stundenumfang der Pflegetätigkeit werden anteilig Rentenversicherungsbeiträge übernommen.

Für nähere Auskünfte stehen die Kranken- bzw. Pflegekassen zur Verfügung.

Bei detaillierten Fragen zu den Auswirkungen auf die späteren Rentenansprüche sind die zuständigen Rentenversicherungsträger kompetente Ansprechpartner.

Arbeitslosenversicherung

Die Pflegezeit bei voller Freistellung wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt und die Beiträge werden von der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen übernommen. Bei einer Teilfreistellung ist die/der Beschäftigte, wie ein/e Vollzeitbeschäftigte/r, in der Arbeitslosenversicherung versichert.

Kranken- und Pflegeversicherung

Bei voller Freistellung endet die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit, so dass für diesen Zeitraum in der Regel kein Versicherungsanspruch besteht. Gegebenenfalls ist es möglich, sich über die/den Ehepartner/in in der gesetzlichen Familienversicherung beitragsfrei versichern zu lassen oder es muss auf eigene Kosten eine private Versicherung abgeschlossen werden.

Der Arbeitgeber zahlt für die Dauer der Beurlaubung weder den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung noch einen Zuschuss zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung. In den Fällen, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung, besteht, gewährt die Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen gegebenenfalls einen Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbetrags zur Kranken- und Pflegeversicherung, auch für Privatversicherte. Wird während der Pflegezeit nur eine Teilfreistellung genutzt, bleibt der Versicherungsanspruch grundsätzlich bestehen.

Für Privatversicherte besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Pflegezeit.

Unfallversicherung

Pflegepersonen sind in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Die Kosten trägt die jeweilige Kommune.

Beschäftigungszeit

Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit.

Urlaubsanspruch

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

1.2. Das Familienpflegezeitgesetz (2012)

Das Familienpflegezeitgesetz trat am 1.01.2012 in Kraft.

Es ermöglicht Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren.

Bei einer Kürzung der Arbeitszeit um 50 Prozent erhält der Arbeitnehmer 75 Prozent Lohn. Nach Ende der Pflegezeit arbeitet der Arbeitnehmer in Vollzeit und erhält weiterhin (nur) 75 Prozent seines Lohnes, um die Lohnvorauszahlung aus der Pflegezeit wieder auszugleichen.

Voraussetzung ist die Zustimmung des Arbeitgebers, einen Rechtsanspruch gibt es nicht.

Das Familienpflegezeitgesetz orientiert sich am Modell der Altersteilzeit: Nach Abschluss einer Vereinbarung zur Familienpflegezeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beantragt der Arbeitgeber eine Refinanzierung seiner Lohnvorauszahlungen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Nach Abschluss der Familienpflegezeit zahlt der Arbeitgeber diesen Betrag auf der Grundlage des einbehaltenen Lohnes wieder an das Bundesamt zurück.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit eine **Versicherung** abzuschließen zur Gewährleistung, dass der Arbeitgeber seinen voraus gezahlten Lohn zurück erhält.

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird ein **Vertrag** abgeschlossen, der folgende Punkte berücksichtigen muss:

- Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit,
- Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person,
- Dauer der Familienpflegezeit und
- Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehrt.

Bei der pflegebedürftige Person muss es sich um eine/n nahe/n Familienangehörige/n handeln. Zu diesen zählen u.a.: Eltern, Großeltern, (Ehe-, Lebens-)Partner, Kinder, Geschwister.

Außerdem muss pflegebedürftige Person Leistungen aus der Pflegeversicherung mindestens in Pflegestufe 1 erhalten.

Kündigungsschutz besteht von Beginn der Pflegezeit bis zum Zeitpunkt des vollständigen Lohnausgleichs.

Die Pflegezeit wird in der **Rentenversicherung** anerkannt.

1.3 Pflegestärkungsgesetz I (ab 1. Januar 2015)

Am 1. Januar 2015 tritt der erste Teil des Pflegestärkungsgesetzes in Kraft. Damit werden alle Leistungsbeträge der Pflegeversicherung um 4 Prozent angehoben.

Die Leistungen der Verhinderungs- und Kurzzeitpflege werden in Zukunft besser miteinander kombiniert. Statt vier Wochen sind bis zu acht Wochen Kurzzeitpflege pro Jahr möglich.

Die Leistungen für Tages- und Nachtpflege (teilstationäre Pflege) werden ausgebaut. Wer ambulante Sachleistungen und/oder Pflegegeld bekommt, kann Tages- und Nachtpflege daneben ohne Anrechnung voll in Anspruch nehmen

Die niedrighschwelligigen Betreuungs- und Entlastungsangebote werden gestärkt.

Als Fortentwicklung des Pflegezeitgesetzes ist die Einführung eines „Pflegeunterstützungsgeldes“ ab 1. Januar 2015 vorgesehen. Arbeitnehmer, die kurzfristig das Pflegearrangement für Angehörige organisieren müssen, können (wie bislang) eine Auszeit von zehn Tagen nehmen, nun aber – ähnlich wie beim Kindergeld – bei anteiligem Lohnausgleich in Höhe von 67 Prozent des Einkommens.

Des Weiteren soll die Familienpflegezeit (siehe 1.2) mit einem Rechtsanspruch unterlegt werden.

Weitere Informationen:

<http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegestaerkungsgesetze/pflegestaerkungsgesetz-i.html>

1.3. Kosten mangelnder Vereinbarkeit¹

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollte in den Unternehmen nicht nur präsent sein, wenn Mitarbeiter betroffen sind, sondern auch im Hinblick auf betriebliche Folgekosten, die auf Grund mangelnder Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege entstehen können.

Im Rahmen des Projektes „Carers@Work - Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“² wurden durch das *Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik* die betrieblichen Folgekosten bei mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege untersucht. Die Berechnung basierte dabei primär auf der Anzahl betroffener Pflegepersonen in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und dem finanziellen Ausmaß potenzieller Folgewirkungen.

Ursächlich für die potentiellen Folgekosten sind vor allem:

- Fehlzeiten (Absentismus),
- Fluktuation (vollständige oder temporäre Berufsaufgabe),
- Wechsel von Voll- in Teilzeit,
- Arbeitszeitunterbrechungen wie unbezahlter Urlaub,
- akute Notfälle,
- Krankheit bzw. höherer Krankenstand,
- erhöhter Supervisionsaufwand von Führungskräften sowie
- Produktivitätseinbußen durch Präsentismus, d.h. Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz verminderter Leistungsfähigkeit und/oder -qualität.

Die Auswirkungen mangelnder Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege auf die betrieblichen Folgekosten werden in folgender Übersicht dargestellt:

Auswirkungen	Ursache betrieblicher Folgekosten
1. Fehlzeiten und eingeschränkte Produktivität 1.1 Fehltage 1.2 Fehlstunden 1.3 Krankheitstage 1.4 Präsentismus	Entgangene bzw. verminderte Bruttowertschöpfung des Beschäftigten
2. Veränderung des Berufsstatus	
2.1 Fluktuation (vollständig)	Wiederbeschaffungskosten
2.2 Fluktuation (temporär)	Überbrückungskosten
2.3 Wechsel von Voll- zu Teilzeit	Wechselkosten
3. Personalaufwand	
3.1 Supervision der/des Vorgesetzten	Supervisionskosten

Quelle: Schneider, Heinze, Hering (2011): Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, S.26.

Die dabei ermittelte Kostenhöhe ist von nicht zu vernachlässigender Bedeutung.

➔ **Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit belaufen sich pro Jahr auf insgesamt 18,94 Milliarden EURO.**

Differenziert nach Beschäftigten mit pflege- vs. hilfebedürftigen Angehörigen entfallen

- 8,06 Milliarden EURO auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen und
- 10,88 Milliarden EURO auf Beschäftigte mit hilfebedürftigen Angehörigen.

¹ Vgl. Expertise des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik.

² Homepage: <http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/> (Letzter Besuch: 15.11.2011).

➔ Für jeden Beschäftigten in Pflegeverantwortung (inklusive Hilfsaufgaben) ergeben sich durchschnittliche betriebliche Folgekosten von 14.154,20 EURO pro Jahr.

Differenziert nach den Gesamtkosten in Milliarden EURO und den prozentualen Kostenanteilen der einzelnen Kostenblöcke ergibt sich folgende Struktur:

Kostenblock	Kosten in Mrd. EURO	Kostenanteil in %
Gesamtkosten der Berufsaufgabe	2,79	14,73
Gesamtkosten des Berufsstatuswechsels	1,95	10,30
Gesamte Supervisionskosten	0,45	2,38
Gesamte Absentismuskosten, davon:	3,84	20,27
<i>Absentismus I – Fehltage pro Jahr</i>	1,44	7,60
<i>Absentismus II – Fehlstunden pro Woche</i>	2,40	12,67
Gesamtkosten des erhöhten Krankenstandes	0,95	5,02
Gesamte Präsentismuskosten	8,96	47,30
Gesamtfolgekosten	18,94	100,00

Quelle: Schneider, Heinze, Hering (2011): Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, S.43.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass es sich um nennenswerte Beträge handelt und in Unternehmen, welche die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege nicht in den Blick nehmen, Kosten in Höhe von mehreren Milliarden EURO jährlich entstehen. Diese Kosten könnten durch betriebliche Maßnahmen und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung erheblich reduziert werden. Gleichzeitig wird damit sowohl ein Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation der betroffenen Beschäftigung als auch zur Integration und Bindung dieser Beschäftigten an das Unternehmen geleistet.

Ein hoher Stellenwert zur Senkung der Folgekosten liegt in der weiteren Sensibilisierung und Enttabuisierung des Pflege-themas. Dazu gehören zum Beispiel im Unternehmen sichtbare Maßnahmen wie:

- regelmäßige Schulungen der Führungskräfte,
- öffentliche Thematisierung von Pflege und der damit verbundenen potentiellen Belastungen und Folgen (Mitarbeitergespräche, Intranet, schwarzes Brett),
- Informationsveranstaltungen oder
- die Benennung eines Pflegebeauftragten im Unternehmen.

Setzen Unternehmen auf eine Personalpolitik, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatem – hier speziell Pflegeverantwortung – fördert, so hat dies vor allem direkte Auswirkungen auf:

- die Arbeitgeberattraktivität,
- die Mitarbeiterbindung,
- den Wissenserhalt im Betrieb,
- die Mitarbeiterproduktivität und
- deren Motivation und Zufriedenheit.³

Neben dem eigentlichen Ertrag durch betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit⁴ gibt es Möglichkeiten, Investitionen und Zuschüsse für finanzielle Unterstützungsleistungen an Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblematiken unter steuerlichen Aspekten zu optimieren.

Informationen zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen im Unternehmen werden im nachfolgenden Kapitel – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – zusammenfassend dargestellt.

³ Vgl.: berufundfamilie gGmbH: Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik.

⁴ Siehe hierzu auch Teil III des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

1.4. Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen

Ein Unternehmen kann die Kosten für eine **Kurzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung** übernehmen und diese als abzugsfähige Betriebsausgaben in der Steuerrechnung geltend machen. Seitens der Beschäftigten müssen aufgrund gesetzlicher Festlegungen bestimmte Bedingungen beachtet werden. Nachfolgend einige Hinweise, zur Abklärung der konkreten Modalitäten empfiehlt sich das Gespräch mit der/dem Steuerberater/-in.

- Bei der *Betreuung nicht-schulpflichtiger Kinder* und der Übernahme dieser Kosten zusätzlich zum Arbeitslohn stellen sich diese Kosten für die Beschäftigten in der Regel nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn dar.
- Finanziert der Arbeitgeber die *Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder* muss ein geldwerter Vorteil für den Beschäftigten bedacht werden. Ist die Ferienbetreuung öffentlich, also auch für andere Kinder zugänglich, sind die Kosten nicht als Entlohnung zu bewerten.
- Liegt die *Kinder-Notfallbetreuung* im eigenbetrieblichen Interesse und ist dies durch eine Betriebsvereinbarung ausreichend belegt, ergibt sich für die Beschäftigten kein Arbeitslohn und damit auch kein geldwerter Vorteil.

Eine **flexible Arbeitszeit** bietet Beschäftigten viele Möglichkeiten, ihre beruflichen und privaten Anforderungen in Einklang zu bringen. Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Maßnahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung – wie z. B. Zeitwertkonten oder Sabbaticals– bereitstellen, schaffen Entlastung für ihre Mitarbeiter.

Ein **Zeitwertkonto** ist ein Arbeitszeitkonto, in das der Mitarbeiter Arbeitsentgelt oder Arbeitszeit einbringen kann, um damit eine bezahlte Freistellung zu finanzieren. Bezüglich des Zeitwertkontos führt das beim Arbeitgeber in der Arbeitsphase angesparte und auf dem Zeitwertkonto gutgeschriebene Äquivalent von Arbeitslohn zu einer Rückstellung in Höhe der entstandenen Vergütungsansprüche. Für den Arbeitnehmer sind Zeitwertkonten in lohnsteuerlicher Hinsicht günstig, da sie zu einer nachgelagerten Besteuerung führen. Die arbeitgeberseitige Organisation und Umsetzung von Zeitwertkonten ist sehr aufwändig.

Unternehmen können ihren Beschäftigten ein **Sabbatical** – eine Auszeit von der täglichen Arbeit – gewähren. Dadurch gewinnen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber an Flexibilität. So ist es zum Beispiel möglich, kurzfristig auf einen plötzlich eintretenden Pflegenotfall zu reagieren, ohne dass negative Auswirkungen wie Arbeitsaufgabe bzw. Personalverlust entstehen müssen. Arbeitgeber profitieren davon u.a. auch in auftragsschwächeren Zeiten. Das Sabbatical kann als unbezahlte Freistellung gewährt oder im Rahmen eines Zeitwertkontos als angespartes Guthaben in Freizeit eingetauscht werden. Dem Arbeitgeber entstehen durch das Teilzeitgehalt niedrigere Personalkosten und der Arbeitnehmer zahlt sowohl während der Freistellungsperiode als auch in der Arbeitsperiode weniger Steuern aufgrund seines niedrigeren Einkommens.

Neben den Zeitwertkonten und Sabbaticals gibt es die **lebensphasenorientierte Arbeitszeit**. Diese ist eine langfristig ausgelegte Arbeitszeitvereinbarung, in der zeitweise auftretende familiäre Belastungen berücksichtigt werden. Dabei wird eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung über längere Lebensabschnitte hinweg individuell vereinbart. Wenn Mitarbeiter eine langfristige Lebensplanung in Angriff nehmen, können sie auf diese Weise die notwendige Planungssicherheit schaffen. Durch die Kombination von Freistellung, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung für den Arbeitnehmer werden Mitarbeiter mit familiären Pflichten, z.B. mit Pflegeverantwortung, unterstützt. Die Mitarbeiter haben so eine berufliche Perspektive in der individuellen Lebensplanung und gleichzeitig wird betriebspezifisches Wissen gebunden, was wiederum die Kosten für Neueinstellungen und die Einarbeitung reduziert. Wenn diese Maßnahme mit dem Zeitwertkonto gekoppelt wird, so gelten die gleichen steuerlichen Aspekte wie beim Zeitwertkonto. Für den Arbeitnehmer heißt das auch hier eine nachgelagerte Besteuerung und nachgelagerte Sozialversicherungsbeiträge.

Außer den flexibel gestalteten Arbeitszeiten kann für Beschäftigte in Pflegeverantwortung auch die **Verlagerung des Arbeitsortes** hilfreich sein. Beispielsweise kann die Einrichtung eines Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege enorm erleichtern. Außerdem hat der Arbeitgeber dadurch die Chance, einen kostengünstigen Mehrwert für den Arbeitnehmer zu schaffen. Für den Arbeitnehmer birgt ein flexibler Arbeitsort die Möglichkeit, Betreuungsaufgaben – auch mit (kürzeren) Unterbrechungen – wahrzunehmen und trotzdem genügend Zeit für die Erledigung der Arbeit zu haben. Flexibler Personaleinsatz und flexible Arbeitszeiten erhöhen die Effektivität und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Diese Maßnahme beruht allerdings auf einem guten Vertrauensverhältnis. Eine klare Definition der Aufgaben und eine eigenverantwortliche Durchführung der Arbeit sowie eine regelmäßige Arbeits- und Leistungskontrolle sind dabei unbedingt notwendig. Zudem spart der Arbeitgeber bei der Variante des Homeoffice u.U. die Kosten für das Anmieten eines Büros.

Des Weiteren werden dem Arbeitgeber **für bestimmte Förderungen Freibeträge** gewährt, die er steuerlich geltend machen kann. Dazu gehören u.a. Zuschüsse zur Gesundheitsförderung, Freibeträge für Beihilfen des Arbeitgebers in Notfällen und Erholungsbeihilfen

Diese Möglichkeiten werden nachfolgend kurz dargestellt. Bei Interesse wird die/der Steuerberater/-in des Unternehmens detailliert und unternehmensspezifisch Auskunft geben und gegebenenfalls Anwendungsbedingungen darlegen können.

Mit bis zu 500 EURO pro Kalenderjahr kann ein Arbeitgeber seine Beschäftigten in ihrer **Gesundheitsförderung** unterstützen. Dies kann in Form betrieblichen Gesundheitsmanagements oder als Finanzierung außerhalb des Unternehmens durchgeführter Maßnahmen erfolgen. Nicht zulässig ist die teilweise oder vollständige Übernahme von Mitgliedsbeiträgen in Fitnessstudios oder Sportvereinen.

In außergewöhnlichen Notfällen kann ein Arbeitgeber seine Beschäftigten mit der sogenannten **Notfallbeihilfe** unterstützen. Solche Notfälle wären zum Beispiel: Krankheit, Unglücksfälle, Tod eines nahen Angehörigen, Naturkatastrophen und damit zusammenhänge (finanzielle) Verluste oder Diebstahl. Jährlich sind Notfallbeihilfen bis zu 600 EURO steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Die Gewährung von **Erholungsbeihilfen** ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber zahlt auf die Beihilfe eine pauschale Lohnsteuer von 25 Prozent. Die Erholungsbeihilfe muss in einem zeitlichen Zusammenhang (3 Monate) mit einem Urlaub (auch zu Hause) oder einer Kur stehen. Pro Kalenderjahr kann ein Arbeitgeber folgende Höchstbeträge gewähren: Beschäftigte/r 156 EURO, Ehepartner/-in 104 EURO, je Kind 52 EURO.

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen

Im hier vorliegenden Teil III des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege finden Sie Instrumentarien zur

- 1) Erfassung der Struktur und der Bedarfe Ihrer Beschäftigten mit Pflegeverantwortung und
- 2) der Potentiale Ihres Unternehmens zur Unterstützung dieser Beschäftigten sowie
- 3) eine Auflistung möglicher Unterstützungsangebote in Abhängigkeit einer spezifischen Notfall- bzw. Hilfesituation in der Pflege eines Angehörigen und
- 4) eine Übersicht guter Beispiele unternehmensseitiger Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

2.1. Unternehmens-Checklisten:

Checkliste 1: Fragebogen zur Struktur- und Bedarfserhebung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung

Zielstellung: Erfassung von Anteil und Struktur sowie der Hilfebedarfe der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung im Unternehmen

Fragebogen:

1. Unterstützen Sie einen älteren Angehörigen?
 Ja Nein
2. Stehen Sie in Pflegeverantwortung?
 Ja Nein
3. Halten Sie es für möglich, dass Sie in den nächsten zwei Jahren einen älteren Angehörigen unterstützen oder einen Angehörigen pflegen werden?
 Ja Nein

Wenn Fragen 1-3 ALLE mit „NEIN“ beantwortet wurden, gehen Sie bitte zu Frage 14

4. Wen unterstützen oder pflegen Sie?
 Partner/in
 Kind(er)
 Eltern, Schwiegereltern
 Großeltern, Großschwiegereltern
 Andere Verwandte (Onkel, Nichte, ...)
 Andere Person (Nachbar, Freund/in, ...)
5. Wie alt ist die Person, die Sie unterstützen bzw. pflegen? (Bitte Alter eintragen.)
..... Jahre
6. Wo wird unterstützt bzw. gepflegt?
 im eigenen Haushalt
 im Haushalt des Pflegebedürftigen
 im Pflegeheim
 woanders:
7. Wie ist die Pflege organisiert?
 ausschließlich durch familiäre Hilfe
 durch Einbezug ambulanter Pflegedienste
 durch Einbezug teilstationärer Pflege (Tagespflege)
 anders:
8. Wie viel Zeit investieren Sie im Durchschnitt regelmäßig in die Unterstützung bzw. Pflege?
 täglich Stunden
 wöchentlich Stunden
9. Wird Ihre Unterstützung/Pflege auch nachts oder am Wochenende gebraucht?
 nachts
 am Wochenende
10. Haben Sie Schwierigkeiten, die Pflege/Unterstützung mit ihren Arbeitszeiten zu vereinbaren?
 Ja Nein
11. Ist dem Unternehmen die Pflegesituation bekannt?
 Ja Nein

12. Unterstützt Sie Ihr Unternehmen bei der Absicherung Ihrer Pflegeleistung?
 Ja Nein

Wünsche zur Erleichterung der Pflegeleistung im Zusammenhang mit der Beschäftigung

13. Wenn man Sie bei der Absicherung der Pflegeleistung unterstützen würde, was würden Sie als wirkliche Hilfe ansehen?
- Kürzere Arbeitszeiten
 - Flexiblerer Einsatz bei Arbeitsbeginn und -ende
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Flexible Arbeit: z.B. Arbeit von zu Hause
 - Rücksicht auf familiäre Belange (z.B. bei plötzlich zunehmendem Pflegebedarf)
 - Kurzfristige Freistellungen
 - Finanzielle Unterstützung
 - Information über Pflegeangebote und -möglichkeiten
 - Information über rechtliche Rahmenbedingungen bei Pflege (z.B. über Verhinderungspflege)
 - Information über staatliche finanzielle Unterstützungsangebote
 - Information über kommunale/regionale Angebote zur Unterstützung bei Pflege
 - Angebote zur Entlastung familiärer Aufgaben (Hausaufgabenbetreuung, Fahrdienste, ...)
 - Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen (Einkaufen, Wohnungsservice, Wäscheservice, ...)
 - Mobile Dienstleistungsangebote (mobiler Frisör, Essen auf Rädern, ...)
 - Sinnvolle Tagesangebote für ältere oder pflegebedürftige Menschen
 - Anderes:

Unterstützung bei Schichtarbeit:

- keine Schichten
- keine Nachtschichten
- keine Wochenendarbeit
- Berücksichtigung familiärer Belange bei Schichtplanung

14. Zum Schluss ein paar Fragen zu Ihrer Person:

- Geschlecht: weiblich männlich
Alter: Jahre
Familienstand: ledig, geschieden verheiratet, in Partnerschaft
Leben in Ihrem Haushalt Kinder? Ja Nein
Wie alt sind diese Kinder? (1) Jahre (2) Jahre (3) Jahre

Bei Bedarf:

- In welchem Produktions-/Unternehmensbereich sind Sie eingesetzt?
In welcher Schicht arbeiten Sie?

Checkliste 2: Potenzialanalyse für unternehmensseitige Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung

Zielstellung: Erfassung aktueller und zukünftiger Potenziale für unternehmensseitige Maßnahmen und Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege⁵

	vorhanden	sofort möglich	nach Rücksprache möglich	langfristig vorstellbar
Beratung, Information und Kommunikation im Unternehmen				
Pflegebeauftragte/r im Unternehmen				
Infobox, schriftliches Info-Material, Intranet				
Info am Schwarzen Brett				
Gesprächskreise, Betroffenengruppe unter Mitarbeitern				
Pflegeethema Bestandteil regelmäßiger Mitarbeiter-Gespräche				
Pflege als Thema in Unternehmens-/Standortzeitung, ...				
Seminare, Sensibilisierung von Führungskräften				
Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte				
Seminare, Sensibilisierung von Beschäftigten				
Notfallkoffer, Notfall-Informationen				
Kooperation mit beratenden Dienstleistern (Servicebüro)				
Arbeitszeit				
Flexibilisierung Arbeitsbeginn, -ende				
Gleitzeit, Arbeitszeitkonten				
(vorübergehende) Reduzierung der Arbeitszeit				
Komprimierte Arbeitszeit				
Kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit (Verringerung <i>und</i> Erhöhung)				
Kurzfristige Freistellung, Sonderurlaub				
Job-Sharing				
Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung				
Rücksicht bei Dienstreisen, Weiterbildungen, Trainings, ...				
+ Bei Schichtarbeit (Bedarfserhebung beim Betroffenen)				
Keine Nachtschicht				
Keine Wochenendschichten				
Nur Tagschicht				
Springer				
Flexible Vertretungssysteme				
Arbeitsorganisation				
Flexibilisierung des Arbeitsortes (Laptop, Heimarbeit, ...)				
Pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung (Telefon in der Produktion mit akustischen/optischen Signalen)				
Rücksicht bei Überstunden, Dienstreisen, ...				
Rücksicht bei Versammlungen, Teamsitzungen, ...				
Seminare, Kurse zum Zeitmanagement				
Abstimmung bei Fort- und Weiterbildung				

⁵ Entwickelt und erweitert auf der Grundlage der Checklisten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege des auditsberufundfamilie und aus: „Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik“ (Beruf und Familie) + „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen“ – Ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“, 2007.

	vorhanden	sofort möglich	nach Rücksprache möglich	langfristig vorstellbar
Finanzielle Unterstützungsleistungen				
Finanzielle Unterstützung (Darlehen, ...)				
Bezahlter Sonderurlaub, Bonustag wegen Pflege				
Finanzielle Unterstützung bei Urlauben				
Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen				
Zuschüsse zu familienentlastenden Dienstleistungen				
Zuschüsse zur Gesunderhaltung				
Weitergehende Maßnahmen				
Unbezahlte Freistellung wegen Pflege				
Belegplätze (Betreuung, Pflege, Kurzzeitpflege, ...)				
Organisation Notfallpflege (z.B. bei Ausfall Tagespflege)				
Kurse, Trainings zu Pflegetechniken				
Information zu Pflegearrangements und ggf. Vermittlung				
Kontakthaltung während (längerer) Freistellungsphasen				
Wissenserhalt während (längerer) Freistellungsphasen				
Unterstützung bei Urlaubsplanung (z.B. Organisation Verhinderungspflege, ...)				
Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige				
Tauschbörsen im Intranet (im Unternehmen, mehrere Unternehmen, ...)				
Freiwilligen-Pool als Hilfe für pflegende Beschäftigte				
Familienentlastende Maßnahmen				
Ehrenamtliche Besuchsdienste, Freiwilligenpool, ...				
Fahr- oder Begleitdienste				
Haushaltsnahe Dienstleistungen (Organisation, Information über Angebote)				
Familienentlastende Dienstleistungen (Organisation, Information über Angebote)				
Betriebliches Gesundheitsmanagement				
Mobile Massagen				
Physiotherapeutische Angebote während der Arbeitszeit (außer Massagen)				
Physiotherapeutische Angebote außerhalb der Arbeitszeit				
Kurse Entspannungstechniken, Burnout-Prävention				
Unternehmensspezifische Angebote				
(organisatorische, finanzielle,...) Unterstützung von Fahrgemeinschaften				
...				

Checkliste 3: Übersicht zu Unterstützungspotenzialen im Pflege(not)fall für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Zielstellung: Auflistung situationsspezifischer Unterstützungsbedarfe für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Problemanalyse:

Was ist das aktuelle Problem?

1. Plötzlicher Pflegefall
2. Plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes
3. Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)
4. Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege
5. Begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch
6. Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...
7. Überlastung, Stress, Burnout, ...
8. Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen

Potentielle Hilfestellung in Abhängigkeit von der Situation:

1) Plötzlicher Pflegefall

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontakt Medizinischer Dienst der Krankenversicherung)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

2) Plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontakt Mediziner Dienst der Krankenversicherung)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe

3) Ausfall der Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
 - Arbeitsplatzvertretung
 - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe

4) Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
 - Arbeitsplatzvertretung
 - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe
- Nachbarschaftliche Hilfestrukturen

5) Begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch

- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleitdienste

6) Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten

- Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleitdienste

7) Überlastung, Stress, Burnout, ...

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
 - Gesundheitsfördernde Angebote
- gesundheitspräventive Angebote der Krankenkassen, Volkshochschulen, ...

8) Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des Pflegebedürftigen

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

2.2. Gute Beispiele aus Unternehmen

Gute Beispiele aus Unternehmen oder unter Beteiligung von Unternehmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

Angebot, Maßnahme	Partner	Ausgestaltung, Zielsetzung
Beratungs- und Informationsleistungen		
Persönliche, individuelle, arbeitsorientierte Beratung		Möglichkeiten der Veränderungen bei Arbeitsorganisation, -zeit, -ort, ..., um die Vereinbarung von Pflege und Schichtarbeit zu fördern
Persönliche, individuelle, pflegeorientierte Beratung		Unterstützung bei Organisation der Pflege, ...
Veranstaltungen und Schulungen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege		<p><u>Möglichkeiten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten - themenspezifische Veranstaltungen <p><u>Ziel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Sensibilisierung, des Problembewusstseins für das Thema und der Entwicklung von Verständnis für die Situation von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen
Infobox		<ul style="list-style-type: none"> - Sammlung von Angeboten regionaler Pflegedienstleister - Bereitstellung von Informationsmaterialien (Broschüren, Flyer, Übersichten über Dienstleister, ...): online (Intranet), schriftlich, Aushang, ...
Serviceleistungen für Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen		
Vermittlung externer Unterstützungsdienste	Regionale Pflegedienstleister, Mobile Dienste, Anbieter von haushaltsnahen Dienstleistungen, Freiwilligenagentur, Freiwilligendienste, Vermittlungsdienste	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperation mit regionalen Pflege- und Betreuungsdiensten - (ehrenamtliche) Helferinnen als Entlastung (z.B. auch mit finanzieller Unterstützung durch das Unternehmen) - Organisation, Bereitstellung von Angeboten zur Tagesbetreuung - Begleitung bei Behördengängen, Arztbesuchen, Spaziergängen - Haushaltsnahe Dienstleistungen: Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste, Essen auf Rädern, ... - Familienentlastende Dienstleistungen: Hausaufgabenbetreuung, Elterngruppen, Hol- und Bringdienste, Ferienbetreuung, Mittagsversorgung für Ferienkinder in der Unternehmenskantine o.ä. - Freiwilligenpool (z.B. aus ehemaligen Beschäftigten) als (Not-)Betreuungsdienst
Notfallplan, Notfallkoffer	Pflegedienstleister	<p>Praktische Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notfall(tages)betreuung, Tagesbetreuung, Tagestöchter - Liste mit Ansprechpartnern für den Notfall - Hinweise, Adressen und Kontaktpersonen regionaler Anbieter von Notfall-Dienstleister

Unternehmenskultur, Führungsmanagement	
Pflege als Bestandteil von Diversity-Management	<ul style="list-style-type: none"> - Schulung von Vorgesetzten (vor allem der mittleren Führungsebene) - regelmäßiger Bestandteil von Mitarbeitergesprächen - regelmäßige Bedarfsanalyse zu Unterstützungsleistungen aufgrund Familienverantwortung (Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeitergespräche, Besprechungen in den Führungsebenen, ...) - Thematisierung in Unternehmenszeitungen, Intranet, ... <p><u>Ziel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Information, Sensibilisierung und Mobilisierung von Führungskräften - Entwicklung von Verständnis, Abbau von Vorurteilen - Förderung des Problembewusstseins im Unternehmen
Ansprechpartner/-in im Unternehmen, Pflegebeauftragte/r, Integrationsbeauftragte/r	<ul style="list-style-type: none"> - Enttabuisierung des Themas Pflege im Unternehmen - Förderung der Sensibilisierung und des Verständnisses untereinander - Informationen z.B. zu Pflegemöglichkeiten, gesetzlichen Grundlagen, finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten, zur regionalen Pflegestruktur, ... - Unterstützung bei der Vermittlung von Pflegeangeboten und vereinbarkeitsunterstützenden Angeboten - Hilfe bei plötzlich eintretendem Pflegefall oder Zunahme des Pflegebedarfes
Mitarbeiternetzwerke, Gesprächskreise, Betroffenengruppen	<p>Gesprächskreise aufbauen, um:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Unterstützungsstruktur für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu schaffen - Erfahrungsaustausch zu fördern
Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten	<p>Gelegenheiten für zwanglosen Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten, z.B. Frühstücke, Firmenstammtisch, Betriebsfeste und -ausflüge mit Familienangehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ins Gespräch kommen - Informationen gewinnen, Kommunikation fördern - Verständnis schaffen, sensibilisieren - Förderung der Mitarbeiterbindung
Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitstage, Gesundheitsinformationstage - physiotherapeutische Angebote, (mobile) Massagen, Rückenschule, ... - Schulungsangebote für alle Beschäftigten: <ul style="list-style-type: none"> o Stressbewältigung, Konfliktbewältigung o Zeitmanagement o Entspannungstechniken
Aufmerksamkeit, Wertschätzung zeigen	Glückwünsche zum Geburtstag, zur Hochzeit, Geburt, ...
Arbeitsorganisation	
Rücksicht bei Überstunden	
Pflegeerleichternde Arbeitsplatzgestaltung	<p>vor allem für Produktionsbeschäftigte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - einfacher Zugang zum Telefon mit akustischen oder optischen Signal - Zugang und Nutzungsmöglichkeit zum PC
Flexible Arbeitsorte	- Telearbeit, Homeoffice, Arbeiten zu Hause erledigen/beenden

Finanzielle Unterstützung	
Anmietung von Betreuungs- und Pflegeplätzen	z.B. Belegplätze für Kurzzeit- und Verhinderungspflege, in der Tagesbetreuung oder in der stationären Pflege
Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige	erste Schulungen zumeist sehr dünn besucht, Teilnahme steigt aber deutlich bei wiederholter Durchführung, oftmals reicht/hilft schon das Reden über die Pflegesituation Mögliche Themen: <ul style="list-style-type: none"> - Stressbewältigung - Konfliktbewältigung - Zeitmanagement - Entspannungstechniken, Burn-out-Prävention - Pflegetechniken - gesetzliche Regelungen zum Thema Pflege
Pflegebonuszeit	Beschäftigten mit Pflegeverantwortung werden Arbeitsstunden gutgeschrieben, so dass bei gleichem Lohn weniger Arbeitszeit geleistet werden muss
Pflegebonustag	Beschäftigte mit Pflegeverantwortung erhalten zusätzliche Urlaubstage (z.B. einen Tag pro Quartal)
Sonderurlaub	finanzielle Unterstützung bei Sonderurlaub, z.B. zur Organisation bei Veränderungen im Pflegeablauf (über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus)
(Vermittlung) zinsgünstige(r) Kredite	z.B. als finanzielle Unterstützung bei unbezahltem Sonderurlaub und/oder pflegebedingten Freistellungen
Arbeitszeit	
Arbeitszeitkonten (Kurz-, Lang- Arbeitszeitkonten)	bieten Spielraum für kurz- und langfristige, akute oder geplante Abwesenheiten von Arbeit (familiäre Notfälle, Ausfall Kinderbetreuung, Pflege, Urlaubsreisen, ...)
Flexible Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Gleitzeit - Vertrauensarbeitszeit - ergebnis- statt zeitorientiertes Arbeiten
Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeit „auf Zeit“ während der Pflegephase - kurzfristige Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit entsprechend der Pflegesituation
Komprimierte Arbeitswoche	
Rücksichtnahme auf die individuelle Situation	<ul style="list-style-type: none"> - bei Dienstplangestaltung - bei Urlaubsplanung - bei Weiterbildung, Unternehmensversammlungen, ...
Notfallregelungen	<ul style="list-style-type: none"> - bei akuten Notfällen kann die Arbeit unterbrochen und der Arbeitsplatz verlassen werden

Schichtarbeit	
Individuelle Schichtdienstpläne	Beachtung von Familienkonstellation, z.B. so, dass Partner nicht in einer

	Schichtzeit gleichzeitig arbeiten
Schichttauschbörse	
Vertretungs-, Springersystem	Einsatz bei kurzfristigem Ausfall (z.B. bei akuter Erhöhung des Pflegebedarfes, begleitender Facharztbesuch)
Flexible Schichtanfangs- und/oder -endzeiten	
Pool-Lösungen	
<p>Pool-Lösungen sind eine attraktive Möglichkeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege auch in Kooperation mit anderen (sozialen) Institutionen. Sie sind deshalb von so hoher Bedeutung, weil einerseits oft schnelles, flexibles Handeln erforderlich ist und andererseits der Eintritt eines Pflegefalles in einem Unternehmen immer noch ein seltenes Ereignis darstellt.</p> <p>In anderen Wirtschaftsbereichen wie der Chemie oder der Landwirtschaft werden Pool-Lösungen bereits praktiziert, indem Arbeitskräfte von mehreren Unternehmen gemeinsam genutzt werden, um marktgerecht reagieren zu können.</p>	
Pools zwischen Wirtschaftsunternehmen	- Austausch von Arbeitskräften bei plötzlichem Personalausfall wegen Eintritt eines Pflegefalls
Pools zwischen (Pflege-)Dienstleistungs- und Wirtschaftsunternehmen	- Vertretungsstrukturen bei plötzlicher Zunahme der Pflegebedürftigkeit, Ausfall der Tagesbetreuung (z.B. bei Akuterkrankung des Pflegebedürftigen) - Sicherung von Belegplätzen in Tagesbetreuung und stationären Einrichtungen
Pools zwischen Dienstleistungs- und Wirtschaftsunternehmen	- Taxi-Pools für zentral organisierte Fahrdienste für Beschäftigte und/oder deren Angehörigen der beteiligten Unternehmen (z.B. Fahrdienste zum Arzt, zur Tagesbetreuung Älterer oder Pflegebedürftiger oder auch zur Schule, zu Freizeitaktivitäten der Kinder)
Sonstiges	
Unbezahlter Sonderurlaub	
Kurzfristige Urlaubsplanung	Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sind zumeist aufgrund des kaum vorhersehbaren Pflegeverlaufes nicht in der Lage, langfristig ihren Urlaub zu planen. Die Möglichkeit, kurzfristig Urlaub zu nehmen, ist für diese Beschäftigten von besonderer Bedeutung.
Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen	
Qualifizierungsangebote während Pflegephase	z.B. als Form der Teilzeitqualifizierung
Kontaktpflege während Pflegephase	- Information des Beschäftigten über Unternehmensbelange - Nachfrage nach Unterstützungsmöglichkeiten durch das Unternehmen - Fachkräftesicherung - Förderung der Mitarbeiterbindung

Informationen für Beschäftigte

Informationen für Beschäftigte

Im Teil 3 des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege stehen die Beschäftigten mit Pflegeverantwortung im Mittelpunkt und finden

- 1) Informationen zu den finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung und
- 2) Instrumentarien zur Auswahl von Pflegedienstleistungen bei vollstationärer und häuslicher Pflege sowie eine Auflistung möglicher Unterstützungsangebote in Abhängigkeit einer spezifischen Notfall- bzw. Hilfesituation in der Pflege ihres Angehörigen.

IV.1. Kompaktinformationen zu finanziellen Leistungen für die häusliche Pflege naher Angehöriger nach dem SGB XI (Pflegeversicherung)

Dieses Kapitel ist der Homepage des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern (KVL.MV) entnommen (Stand: 17.11.2011). KVL.MV ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. und wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Kontaktdaten: Homepage: <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de>

KVL MV, Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock, Tel./Fax: 0381/3758647/8, mail: info@vereinbarkeit-leben-mv.de

Vorgehensweise

Um die Leistungen der Pflegeversicherung zu erhalten, müssen Pflegebedürftige einen **Antrag bei der Pflegekasse** stellen. Der **Antrag** kann formlos, also auch per Telefon, bei der zuständigen Pflegekasse gestellt werden. Die daraufhin zugeschickten Antragsformulare enthalten einen **Antrag auf Pflegeleistungen** und einen **Antrag auf Rentenbeitragszahlung** für eine ehrenamtliche Pflegeperson. Beide Anträge müssen ausgefüllt an die Kasse zurückgesandt werden. Die Pflegekasse beauftragt daraufhin einen Gutachter/eine Gutachterin des **Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung**, den Antrag zu prüfen, indem er oder sie während eines Hausbesuches den Pflegebedarf ermittelt und die Pflegestufe feststellt.

Für die Feststellung der Pflegebedürftigkeit durch die Pflegekassen gelten folgende Fristen:

- **allgemein: 5 Wochen,**
- bei einem **Krankenhaus- oder Hospizaufenthalt** oder während einer ambulant-palliativen Versorgung: **1 Woche,**
- bei **häuslicher Pflege** und Beantragung von **Pflegezeit: zwei Wochen.**

Verfahren zur Feststellung des Pflegebedarfs

Die **Zuordnung einer Pflegestufe** richtet sich nach dem „verrichtungsbezogenen Hilfebedarf“ pro Tag. Für jede „alltägliche Verrichtung“ (z.B. Körperpflege, Ernährung, Mobilität) gibt es so genannte „Zeitkorridore“, festgelegte Zeiten, in denen Laienpflegekräfte in der Lage sein sollen, die pflegerischen Handlungen durchzuführen. Am Ende eines Tages werden die Minuten zusammengezählt, die eine andere Person dem/der Pflegebedürftigen beim Aufstehen, Waschen, Anziehen, Essen, Trinken, beim Toilettengang usw. helfen muss. Ergibt sich daraus ein Pflegebedarf von mindestens 90 Minuten wird eine Pflegestufe genehmigt.

Für bestimmte Krankheitsbilder, wie beispielsweise Demenz, bei denen eine ständige Beaufsichtigung der Pflegebedürftigen vonnöten ist, sich der Umfang der definierten Verrichtungen aber in Grenzen hält, hat der Gesetzgeber einen neuen Bereich des Hilfebedarfs geschaffen, die **„erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz“**. Die umgangssprachlich „Pflegestufe 0“ genannte Kategorie wird anhand von 13 Kriterien⁶ festgestellt und bezieht sich z.B. auf altersverwirrte, geistig behinderte oder psychisch erkrankte Menschen.

⁶Vgl. Marion Seigel (2008): Leistungen auch bei Pflegestufe 0. Was erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz bedeutet, in: http://generation-50-plus.suite101.de/article.cfm/leistungen_auch_bei_pfleigestufe_0 (6.01.2009).

Leistungen der Pflegeversicherung

Höhe der Geldleistungen der Pflegeversicherung

Die jeweilige Höhe der nachfolgend aufgeführten Geldleistungen, die man aus der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen kann, bemisst sich nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit, die in drei Pflegestufen kategorisiert ist. Die Voraussetzungen der jeweiligen Pflegestufe sind in §15 SGB XI geregelt. Die **maximalen Leistungsbeiträge** finden Sie unter dem Titel **„Leistungen der Pflegeversicherung ab 2014 auf einen Blick“** am Ende dieses Kapitels und auf der Website des KVL.MV(<http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de>).

Pflegesachleistung für die **Inanspruchnahme von Dienstleistungen** professioneller Pflegeeinrichtungen.

Mindestvoraussetzung: Pflegestufe 1.

- Pflegekasse zahlt direkt an die Pflegeeinrichtung, z.B. Sozialstationen.
- Bei Nichtausnutzung des Anspruchs auf Sachleistungen kann der "Überschuss" anteilig als Pflegegeld ausgezahlt werden (Kombinationsleistung).
- Übersteigen die Kosten der pflegerischen Hilfen die Leistungen der Pflegekassen, müssen die Pflegebedürftigen selbst zahlen. Können sie das nicht, springt das Sozialamt unter Umständen ein. Hier besteht auch für Arbeitgeber die Möglichkeit, ihre Beschäftigten zu unterstützen.

Pflegegeld, um sich nötige Hilfe privat zu organisieren. Die Verwendung wird nicht überprüft.

Mindestvoraussetzung: Pflegestufe 0.

- Pflegegeld wird in der Regel an Stelle von Sachleistungen bezahlt – wenn der Anspruch auf Sachleistungen nur unvollständig ausgenutzt wird, kann der „Überschuss“ anteilig als Pflegegeld ausgezahlt werden (Kombinationsleistung).
- Für die Inanspruchnahme der Leistungen besteht die Verpflichtung, an einer Pflegeberatung teilzunehmen.

Leistungen für Ersatzpflege (bis zu 4 Wochen), wenn eine Pflegeperson vorübergehend **wegen Krankheit oder Urlaub** an der Pflege gehindert ist (Verhinderungspflege/Kurzzeitpflege). Mindestvoraussetzung: Pflegestufe 1 (ab 2015 ab Pflegestufe 0).

- **maximale Grenze: 1550 EURO/Jahr** (ab 2015: 1.612 EURO)
- Anspruchsvoraussetzung: die Pflegeperson hat die/ den Pflegebedürftige/-n mindestens sechs Monate in der häuslichen Umgebung gepflegt.

Weitere Leistungen

- **zusätzliche Leistungen für Menschen mit „erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz“ (Betreuungsleistungen):** 100/200 EURO monatlich (ab 2015: 104/208 EURO)
- **Teilstationäre Hilfen:** Kann die häusliche Pflege nicht ausreichend sichergestellt werden, besteht ein Anspruch auf Tages- oder Nachtpflege in einer teilstationären Einrichtung.
- **Verbesserung des Wohnumfeldes:** Für Maßnahmen zur Wohnungsanpassung können Leistungen des SGB XI in Anspruch genommen werden.
- **Technische Hilfsmittel:**
 - o Zu den Kosten für technische Pflegehilfen muss ein Eigenanteil von 10 Prozent, max. 25 EURO, erbracht werden (Befreiungen in besonderen Härtefällen möglich).
 - o Größere Pflegehilfsmittel, wie Pflegebetten, Rollstühle werden von Pflegekassen oft leihweise überlassen.
 - o Verbrauchsprodukte, z.B. Bettschutzeinlagen, werden bis zu bestimmten Höchstgrenzen von der Pflegekasse erstattet.

- **Pflegekurse:** unentgeltliche Pflegekurse für pflegende Angehörige durch die Pflegekassen
- **Leistungen zur Absicherung der Pflegeperson:** Die Pflegekassen leisten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für Pflegepersonen (§ 19 SGB XI). Außerdem besteht beitragsfrei während der pflegerischen Tätigkeit ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz.
- **Höhe der Rentenversicherungsbeiträge**

Pflegestufe	Pflege – Aufwand 14 Std. / Woche	Pflege – Aufwand 21Std. / Woche	Pflege – Aufwand 28 Std. / Woche
Pflegestufe I	26,667% ¹⁾	–	–
Pflegestufe II	35,555% ¹⁾	53,333% ¹⁾	–
Pflegestufe III	40% ¹⁾	60% ¹⁾	80% ¹⁾

1) **Prozentualer Anteil der Bezugsgröße.** Diese Bezugsgröße wird jährlich neu festgelegt und errechnet sich aus dem Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung des vorvergangenen Jahres (für 2014 also aus 2012). Sie beträgt 2007 **2.450 EURO** pro Monat in West- und **2.100 EURO** in Ostdeutschland. Entsprechend werden monatlich die prozentualen Anteile als Rentenversicherungsbeitrag von der Pflegekasse an die Rentenkasse überwiesen. So wird also z.B. für Pflegestufe II bei Pflegeaufwand von 22 Stunden pro Woche davon ausgegangen, dass Sie 1306,66 EURO (53,333 Prozent x 2450 EURO) pro Monat verdienen und somit der entsprechende Beitrag an die Rentenkasse überwiesen.



Pflegeversicherung im Überblick

Leistungsansprüche der Versicherten im Jahr 2014 an die Pflegeversicherung im Überblick

		Pflegestufe 0 Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränk- ter Alltagskompetenz	Pflegestufe I Erheblich Pflegebedürftige	Pflegestufe II Schwerpflege- bedürftige	Pflegestufe III Schwerstpflegebedürftige (in Härtefällen)
Häusliche Pflege von rein körperlich hilfebedürftigen Menschen	Pflegegeld monatlich 1)	–	235	440	700
	Pflegesachleistungen bis zu monatlich 1)	–	450	1.100	1.550 (1.918)
Häusliche Pflege von Versicherten mit erheblichem allgemeinen Betreuungsbedarf	Pflegegeld monatlich	120 (0+120) 2)	305 (235 + 70) 2)	525 (440 + 85) 2)	700
	Pflegesachleistungen bis zu monatlich	225 (0+225) 2)	665 (450 + 215) 2)	1.250 (1.100 + 150) 2)	1.550 (1.918)
Verhinderungspflege 3)	Pflegeaufwendungen für bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr bis zu				
durch nahe Angehörige 4)	von rein körperlich hilfebedürftigen Menschen	–	235	440	700
	von Versicherten mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf	120 (0+120) 2)	305 (235 + 70) 2)	525 (440 + 85) 2)	700
durch sonstige Personen		1.550	1.550	1.550	1.550
Kurzzeitpflege 3)	Pflegeaufwendungen für bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr bis zu jährlich	–	1.550	1.550	1.550

		Pflegestufe 0 Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz	Pflegestufe I Erheblich Pflegebedürftige	Pflegestufe II Schwerpflegebedürftige	Pflegestufe III Schwerstpflegebedürftige (in Härtefällen)
Teilstationäre Tages- und Nachtpflege 5)	Pflegeaufwendungen bis zu monatlich	–	450	1.100	1.550
Zusätzliche Betreuungsleistungen für Versicherte mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf 6)	Leistungsbetrag bis zu jährlich	1.200/2.400	1.200/2.400	1.200/2.400	1.200/2.400
Zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen	€ monatlich	–	200	200	200
Vollstationäre Pflege	Pflegeaufwendungen pauschal monatlich	–	1.023	1.279	1.550 (1.918)
Pflege in vollstationären Einrichtungen der Hilfe für behinderte Menschen	Pflegeaufwendungen in Höhe von	–	10% des Heimgelds, höchstens 256 monatlich		
Pflegehilfsmittel, die zum Verbrauch bestimmt sind	Aufwendungen bis zu monatlich			31	
Technische und sonstige Pflegehilfsmittel	Aufwendungen je Hilfsmittel in Höhe von	100 % der Kosten, unter bestimmten Voraussetzungen ist jedoch eine Zuzahlung von 10 %, höchstens 25 je Pflegehilfsmittel zu leisten. Techn. Pflegehilfsmittel werden vorrangig leihweise, also unentgeltlich, und somit zuzahlungsfrei zur Verfügung gestellt.			
Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes	Aufwendungen in Höhe von bis zu	2.557 je Maßnahme (bis zum vierfachen Betrag – also bis zu insgesamt 10.228 – wenn mehrere Anspruchsberechtigte zusammen wohnen)			
Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für Pflegepersonen 7)	Je nach Umfang der Pflege Tätigkeit bis zu monatlich (Beitriffsgebiet)	–	139,36 (118,19)	278,71 (236,38)	418,07 (354,56)

		Pflegestufe 0 Personen mit dauerhaft erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz	Pflegestufe I Erheblich Pflegebedürftige	Pflegestufe II Schwerpflege- bedürftige	Pflegestufe III Schwerstpflegebedürftige (in Härtefällen)
Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung für Pflegepersonen bei Pflegezeit	zur monatlich für (Beitrittsgebiet)	–		8,30 (7,04)	
Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für Pflegepersonen bei Pflegezeit	bis zu monatlich Krankenversicherung	–		142,86	
	Pflegeversicherung			18,89	

- 1) Es wird entweder das Pflegegeld oder es werden ambulante Pflegesachleistungen gewährt. Beide Leistungen können jedoch auch miteinander kombiniert werden (sogenannte Kombinationsleistung). Das Pflegegeld vermindert sich dann anteilig (prozentual) im Verhältnis zum Wert der in Anspruch genommenen Pflegesachleistungen.
- 2) Der Betrag setzt sich zusammen aus dem Grundbetrag des Anspruchs auf Pflegegeld bzw. Pflegesachleistungen sowie einem Erhöhungsbetrag bei Vorliegen einer dauerhaft erheblichen Einschränkung der Alltagskompetenz im Sinne von § 45a SGB XI.
- 3) Während der Verhinderungspflege sowie der Kurzzeitpflege wird für jeweils bis zu 4 Wochen je Kalenderjahr die Hälfte des bisher bezogenen (anteiligen) Pflegegeldes fortgewährt.
- 4) Auf Nachweis können nahen Angehörigen notwendige Aufwendungen (Verdienstausschlag, Fahrkosten usw.) auch bis zu einem Gesamtleistungsbetrag von 1.550 Euro im Kalenderjahr erstattet werden.
- 5) Teilstationäre Tages- bzw. Nachtpflege und ambulante Pflegesachleistungen sowie Pflegegeld können auch miteinander kombiniert werden. Dabei wird der Berechnung grundsätzlich ein Gesamtleistungsanspruch in Höhe des 1,5-Fachen des ambulanten Pflegesachleistungsbetrags der jeweiligen Pflegestufe zugrunde gelegt; pro Leistungsart umfasst die Kostenübernahme durch die Pflegekasse allerdings maximal 100 Prozent des für diese Leistung bei Einzelbezug jeweils geltenden Höchstbetrags.
- 6) Abhängig vom Ausmaß der dauerhaften und regelmäßigen Schädigungen oder Fähigkeitsstörungen nach § 45a Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 13 SGB XI werden entweder bis zu 1.200 Euro (Grundbetrag) oder bis zu 2.400 Euro (erhöhter Betrag) je Kalenderjahr gewährt. Wird die Leistung in einem Kalenderjahr nicht ausgeschöpft, kann der nicht verbrauchte Betrag in das darauffolgende Kalenderhalbjahr übertragen werden.
- 7) Bei wenigstens 14 Stunden Pflegetätigkeit pro Woche, wenn die Pflegeperson keiner Beschäftigung von über 30 Stunden wöchentlich nachgeht und sie noch keine Vollrente wegen Alters bezieht. Zeiten für die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger können zur Erreichung der Mindeststundenzahl von 14 Stunden pro Woche zusammengerechnet werden.

Zur Stärkung der Pflege bei

häuslicher

Versorgung

stationärer Versorgung

Hilfestellung durch wohnortnahe Pflegestützpunkte

Umfassende und individuelle Pflegeberatung,

auf Wunsch einschließlich der Erstellung eines individuellen Versorgungsplans, der sämtliche im Einzelfall erforderlichen Sozialleistungen und sachgerechten Hilfen mit berücksichtigt (Fallmanagement);

frühzeitige Pflegeberatung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang eines Leistungsantrags durch qualifizierte Pflegeberater der Pflegekassen, auf Wunsch auch bei der bzw. dem Pflegebedürftigen zu Hause;

Ausstellung von Gutscheinen für eine Beratung durch unabhängige und neutrale Beratungsstellen, wenn die Beratung durch die Pflegekasse nicht fristgerecht erfolgen kann

Übermittlung von

- Leistungs- und Preisvergleichslisten über zugelassene Pflegeeinrichtung
- Leistungs- und Preisvergleichslisten über niedrigschwellige Betreuungsangebote

- Informationen zu Selbsthilfekontaktstellen und Selbsthilfegruppen
- Informationen über Integrierte Versorgungsverträge/ Teilnahme an der Integrierten Versorgung im Einzugsbereich des Antragstellers

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

x

Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen

Vergütungszuschläge für zusätzliche Betreuung bei Versorgung von Pflegebedürftigen mit erheblichem allg. Betreuungsbedarf

Förderung von aktivierenden und rehabilitativen Maßnahmen durch Bonuszahlungen an Pflegeeinrichtungen für deutliche Reduzierung des Hilfebedarfs

Förderung ehrenamtlicher Strukturen und der Selbsthilfe

3.2. Checklisten für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Zielstellung: Was muss/kann ein Beschäftigter tun, wenn er Pflegeverantwortung übernimmt?

Checkliste 1 für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige:

Auswahl von Dienstleistungen bei vollstationärer Pflege⁷

1) Wohnqualität/Lage/Service	Ja	Nein
Gibt es eine Auswahl an Altenheimen in der Nähe?		
Wer ist der Träger der Einrichtung?/ Ist der Name der Einrichtung im Stadtgebiet bekannt?		
Liegt die Einrichtung in der Nähe Ihrer bisherigen Wohnung, so dass Ihr jetziges soziales Umfeld erhalten bleibt?		
Ist das Altenpflegeheim ruhig und sicher?		
Ist die Einrichtung auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen?		
Hat das Altenpflegeheim einen Park? Besteht die Möglichkeit zum Spaziergang/ auch mit Rollstuhl?		
Ist die Ausstattung des Hauses rollstuhlgerecht?		
Ist ein Einzelzimmer verfügbar?		
Hat das angebotene Zimmer ein eigenes Bad?		
Wird Ihr Zimmer regelmäßig gereinigt?		
Sind die Zimmer abschließbar?		
Kann ich mit meinem Mann/ meiner Frau zusammenleben? Gibt es Doppelzimmer?		
Können eigene Möbel mitgebracht werden?		
Sind Haustiere erlaubt?		
Kann ich ein Musikinstrument mitbringen?		
Gibt es eine hauseigene Küche? Gibt es einen Speiseplan mit Menüauswahl? Diät? Schonkost?		
Sind die Essenszeiten akzeptabel?		
Können Sie auch im eigenen Zimmer essen?		
Sind die Ruhe- und Weckzeiten möglichst flexibel und für Sie akzeptabel?		
Sind die Besucherzeiten für Sie akzeptabel?		
Gibt es Einkaufsmöglichkeiten, Cafes und Restaurants, einen Friseur, einen Garten oder Park in der Nähe?		
Gibt es die Möglichkeit des Probewohnens?		
Gibt es eine Kurzzeitpflege?		
Können Mitarbeiter von der Heimaufnahme auch zu einem kostenlosen Hausbesuch zu Ihnen, um persönliche Fragen klären zu können?		
Gibt es eine hauseigene Wäscherei für meine Privatwäsche?		
Ist der Heimvertrag verständlich?		
Gibt es eine Interessenvertretung der Bewohner (Heimbeirat)?		
Erhalte ich einen Musterheimvertrag?		
Gibt es eine Heimzeitung?		
Gibt es Gästezimmer (für Besucher)?		
Gibt es eine Heimordnung/ Wegweiser?		

⁷ Quelle: Flyer der Paul-Riebeck-Stiftung Halle, auch entnehmbar der Homepage: <http://www.paul-riebeck-stiftung.de/> (Stand 19.10.2011).

2) Betreuungsqualität	Ja	Nein
Bietet die Einrichtung ausführliche Informationen über die Leistungen des Hauses?		
Wird ein individueller Pflegeplan mit Ihnen bzw. Ihren Angehörigen erstellt?		
Wird bei der pflegerischen Betreuung auf Ihre persönlichen Gewohnheiten Rücksicht genommen?		
Gibt es spezielle Betreuung für altersverwirrte Bewohner (Demenz)?		
Ist zu allen Tages- und Nachtzeiten ausreichendes Fachpersonal vorhanden?		
Kommen regelmäßig Ärzte ins Haus?		
Gibt es eine soziale Betreuung und Freizeitangebote durch Ergotherapeuten?		
Spricht Sie das Freizeitangebot an?		
Gibt es einen Ansprechpartner für Fragen und Beschwerden?		
Wie hoch sind die Pflegesätze? Für mich akzeptabel?		
Gibt es zusätzliche Kosten?		
Kann ich die Kosten aufbringen?		
Muss ich Sozialhilfe beantragen? Ist das Heim behilflich?		

3) Alternative Wohnformen	Ja	Nein
Bietet der Träger auch andere Wohnformen/Möglichkeiten für mich an? Welche?		
Kann ich in meiner eigenen Wohnung wohnen und bei Bedarf Leistungen in Anspruch nehmen? (Welche Leistungen sind mir dabei wichtig?)		
Gibt es eine Möglichkeit der Pflege in der Wohnung?		
Habe ich einen Notruf in der Wohnung?		
Kann ich, wenn es mir oder meinem Partner schlecht geht, beim gleichen Träger ins Pflegeheim gehen?		
Hat der Träger einen eigenen Pflegedienst?		
Kann ich unkompliziert jemanden ansprechen, wenn ich Probleme habe?		
Gibt es eine Tagesbetreuung?		

Checkliste 2 für pflegende Angehörige:

Auswahl von Dienstleistungen bei häuslicher Pflege (keine Pflegedienstleistungen)

1) Ort der Pflege	Ja	Nein
Kann die/der Pflegebedürftige in der eigenen Häuslichkeit betreut/gepflegt werden?		
→ Wenn Ja: Ist die Entfernung zwischen der eigenen Häuslichkeit und der Häuslichkeit des Pflegebedürftigen mit einem tragbaren Zeitaufwand zu bewältigen?		
Kann die/der Pflegebedürftige noch längere Zeit <i>sicher</i> allein bleiben?		
Kann die/der Pflegebedürftige sich noch allein beschäftigen?		
Ist eine tägliche Unterstützung notwendig?		
Soll/muss die/der Pflegebedürftige in die Häuslichkeit des pflegenden Angehörigen umziehen?		
→ Wenn Ja: Ist mit allen Familienmitgliedern des pflegenden Angehörigen über die anstehenden Veränderungen gesprochen worden?		
Sind die Familienmitglieder mit den Veränderungen einverstanden?		
Ist der Wohnraum ausreichend?		
Gibt es ein eigenes Zimmer für den Pflegebedürftigen?		
Sind wohnungsbauliche Veränderungen notwendig? (→2)		
Ist Unterstützung bei der Versorgung mit Essen und Getränken notwendig? (→3)		
Können mobile Dienstleistungsangebote unterstützen? (→4)		
Ist Unterstützung bei der (Freizeit)Tagesgestaltung notwendig? (→5)		
...		

2) Wohnungsbauliche Rahmenbedingungen	Ja	Nein
Müssen Absätze oder Treppenstufen überwunden werden ...		
... im Zugang zum Haus, zur Wohnung?		
... innerhalb der Wohnung?		
... im Zugang zur Terrasse, zum Balkon, zum Garten, zum Keller?		
Gibt es schwer zu überwindende Türschwellen?		
Gibt es Podeste in der Wohnung, die überwunden werden müssen?		
Ist ausreichend Platz im Badezimmer? (Rollator, Rollstuhl, Duschhilfe, 2. Person, ...)		
Kann die Dusche noch (allein) benutzt werden?		
Ist der Bodenbelag nicht rutschend?		
Ist Dusche, Wanne nicht rutschend?		
Ist ausreichend Platz in der Küche? (Rollator, Rollstuhl, ...)		
Können (alle) notwendige(n) Schränke selbstständig erreicht werden?		
Kann der Backofen noch selbstständig genutzt werden? (zu tief, herausfallen der Kuchenbleche beim rausziehen, ...)		
Ist ausreichend Platz im Wohn-, Schlafzimmer? (Rollator, Rollstuhl, Krankenbett, ...)		
Können (alle) notwendige(n) Schränke selbstständig erreicht werden?		
Ist der Flur breit genug?		
Sind die Türbreiten ausreichend?		
Gibt es (zu lange) Vorhänge, die Stolperfallen darstellen können?		
Sind Schränke, Regale, ... , die zum Festhalten dienen (könnten) gegen Umfallen gesichert?		
...		

3) Versorgung mit Essen und Getränken	Ja	Nein
Ist eine Selbstversorgung möglich?		
→ wenn Ja:		
Kann noch selbstständig eingekauft werden?		
Kann noch selbstständig gekocht werden?		
Kann die Kaffeemaschine, der Toaster, die Brotmaschine noch selbstständig genutzt werden?		
Kann noch selbstständig eine kalte Küche gesichert werden?		
→ wenn Nein:		
Kann jemand den Einkauf übernehmen?		
→ Wenn Nein: Gibt es einen mobilen Einkaufsservice in der Region?		
Kann jemand Mittagessen vorkochen?		
→ Wenn Nein: Gibt es einen mobilen Mittagsservice in der Region?		
Kann jemand das Frühstück vorbereiten?		
Kann jemand die Nachmittagsversorgung sicher stellen?		
Kann jemand das Abendbrot vorbereiten?		

4) Welche mobilen Dienstleistungen stehen zur Verfügung?	Ja	Nein
- Frisör		
- Kosmetik		
- Fußpflege		
- Massagen		
- andere physiotherapeutische Leistungen		
- Einkaufsservice		
- Mittagsversorgung, z.B. Essen auf Rädern		
- Fahrdienste		
- Begleitdienste		
- „Vorleser“ und andere Besuchsdienste (z.B. über die Volkssolidarität)		
- ...		

5) Welche Angebote zur (Freizeit)Tagesgestaltung stehen zur Verfügung?	Ja	Nein
- Tagesangebote in Senioreneinrichtungen, Mehrgenerationenhäusern, ...		
- Tagesbetreuung in Tagespflegeeinrichtungen		
- niedrigschwellige Angebote zur Begleitung und Freizeitgestaltung (z.B. bei Demenz)		
- Besuchsdienste, z.B. der Volkssolidarität		
- Angebote über die Freiwilligenagentur		
- ...		

Checkliste 3 für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige: Unterstützung im Pflege(not)fall: Was brauche ich?

Zielstellung: Auflistung situationsspezifischer Unterstützungsbedarfe für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Problemanalyse: Was ist das aktuelle Problem?

1. plötzlicher Pflegefall
2. plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes
3. Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)
4. Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege
5. begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch
6. Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...
7. Überlastung, Stress, Burnout, ...
8. Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen
9. ...

Potentielle Hilfestellung in Abhängigkeit von der Situation:

1) Plötzlicher Pflegefall

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontakt Medizinischer Dienst der Krankenversicherung)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

2) plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontakt Medizinischer Dienst der Krankenversicherung)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe

3) Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
 - Arbeitsplatzvertretung
 - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe

4) Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
 - Arbeitsplatzvertretung
 - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe
- Nachbarschaftliche Hilfestrukturen

5) begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch

- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleiddienste

6) Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleiddienste

7) Überlastung, Stress, Burnout, ...

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
 - Gesundheitsfördernde Angebote
- gesundheitspräventive Angebote der Krankenkassen, Volkshochschulen, ...

8) Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des Pflegebedürftigen

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, Mitarbeiter-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über Unternehmen oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im Unternehmen
- Angebote des Unternehmens für die Bewältigung dieser Situation:
 - (un-/bezahlte) Freistellung
 - Angebot flexibler Arbeitszeiten
 - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

Weiterführende Informationen und Link-Liste

auditberufundfamilie: Checkliste zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen. Hannover 2008.

berufundfamiliegmbh (Hrsg): Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. 2. Auflage, FfM 2009.

berufundfamiliegmbh (Hrsg): Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik. FfM 2010.

Sabine Böttcher, Yvonne Selinger, Dr. Friedrich Hauss (2009): Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg. Postdam, August 2009.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin, Oktober 2011.

DGB Handlungsleitfaden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Projekt: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestalten.

DGB Bundesvorstand (Hrsg): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte. Projekt: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestalten.

Helmut Schneider, Jana Heinze, Daphne Hering: Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Berlin, Juni 2011.

„Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen“ – Ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“, 2007.

Vorlage für Unternehmen des „Ratgeber(s) für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ABC“ vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, einer Einrichtung der Stadt Castrop-Rauxel.

Link-Liste:

Annette Jäger: Familienpflegezeitgesetz Reform ohne Rechtsanspruch. In:
<http://www.biallo.de/finanzen/Soziales/familienpflegezeitgesetz-reform-ohne-rechtsanspruch.php>
(2.12.2011)

Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV, Homepage: <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/>
(19.10.2011)

Paul-Riebeck-Stiftung Halle, Homepage: <http://www.paul-riebeck-stiftung.de/> (19.10.2011)

Personalwirtschaft: Familienpflegezeitgesetz-soll-Pflege-und-Job-vereinbaren. In:
<http://www.personalwirtschaft.de/de/print/news/details/1514/Familienpflegezeitgesetz-soll-Pflege-und-Job-vereinbaren/> (02.12.2011)

Marion Seigel (2008): Leistungen auch bei Pflegestufe 0. Was erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz bedeutet. In: http://generation-50-plus.suite101.de/article.cfm/leistungen_auch_bei_pflegestufe_0
(6.01.2009)