



# Pflege und Beruf besser vereinbaren

Infos für Arbeitgebende

**Überreicht durch:**



**Mit freundlicher  
Empfehlung:**



Telefon 0541 27026  
[www.frau-und-betrieb-os.de](http://www.frau-und-betrieb-os.de)



## Darum geht's:

- 1 Arbeitszeit und Organisation
- 2 Prävention und Gesundheitsförderung
- 3 Information und Beratung
- 4 Flankierende Unterstützung
- 5 Kurzzeitige Freistellung bei akutem Bedarf
- 6 Pflegezeit
- 7 Familienpflegezeit
- 8 Sterbebegleitung

# Rundum familienfreundlich: Unterstützung für pflegen- de Beschäftigte.

Pflege ist sehr schwer planbar und tritt häufig unerwartet ein. Oft beginnt sie mit geringem Aufwand und kann sich bis zur extremen Belastung steigern. Für pflegende Angehörige ist der Umgang mit Alter, Krankheit, Sterben und Tod eines nahe stehenden Menschen äußerst belastend. Viele stoßen psychisch wie physisch an ihre Leistungsgrenzen.

Um die permanente Doppelbelastung bewältigen zu können und gesundheitlichen Folgeerkrankungen wie Stress, Depressionen oder Burn-out vorzubeugen, benötigen pflegende Beschäftigte die Unterstützung und Rückendeckung ihrer bzw. ihres Arbeitgebenden. Wird das Thema im Betrieb tabuisiert oder fehlt das Verständnis von Kolleginnen, Kollegen oder Führungskräften, können die Belastungen der Pflegenden noch verstärkt werden. Mit diesem Flyer leisten wir einen praxisorientierten Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit.



# 1 **Arbeitszeit und Organisation.**

Flexible, frei gestaltbare Arbeitszeiten und flexible Arbeitsabläufe ermöglichen es, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren und stellen gleichzeitig eine tragbare Lösung für Unternehmen und Beschäftigte dar.

## **Mögliche Maßnahmen:**

- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (z. B. Gleitzeitmodelle, individuelle Pausenregelungen, Arbeitszeitkonten, Home-Office)
- Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitmodelle)
- Vertrauensarbeitszeit
- Kurzfristige Freistellung oder Sonderurlaub bei Notfällen
- Job-Sharing
- Vorübergehender Arbeitsplatztausch
- Telefonische Erreichbarkeit sichern



## 2 Prävention und Gesundheitsförderung.

Viele pflegende Beschäftigte stehen unter einem enormen Druck: Zur ständigen Angst um die Gesundheit des pflegebedürftigen Angehörigen kommt nicht selten die Sorge um die eigene Leistungs- und Arbeitsfähigkeit.

Betriebliche Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung können psychischen Überlastungssymptomen, Burn-out-Erkrankungen, Schlafmangel und Nervosität vorbeugen.

### **Mögliche Maßnahmen:**

- Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Zuschüsse zu gesundheitsfördernden Maßnahmen: z. B. Kurse zu Stressbewältigung, Zeitmanagement, Krankheitsbildern und Pflegetechniken oder Rückenschule (siehe auch Flyer „Nettolohn optimieren“)
- Freistellung zu entsprechenden Veranstaltungen

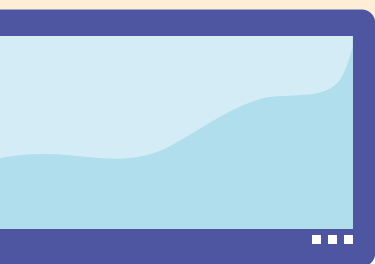


### 3 Information und Beratung.

Die Beschaffung von Informationen über finanzielle, medizinische und pflegerische Hilfen ist für die meisten pflegenden Beschäftigten eine zeitraubende und mühselige Aufgabe. Mit einfachen Maßnahmen wie der Bereitstellung allgemeiner Informationen zum Thema Pflege können Unternehmen ihre Beschäftigten in akuten Notsituationen entlasten.

#### **Mögliche Maßnahmen:**

- Bereitstellung der Pflegemappe mit aktuellen Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (für Mitglieder kostenlos in der Geschäftsstelle des Vereins erhältlich)
- Persönliche Beratungsangebote
- Vermittlung zu externen Beratungsdiensten (z. B. zum Pflegestützpunkt Landkreis OS)
- Gründung von Betroffenenengruppen
- Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten
- Benennung eines/r betrieblichen Ansprechpartners/in Pflege



## 4 Flankierende Unterstützung.

In der Regel reicht das Pflegegeld nicht aus, um die durch die Pflegebedürftigkeit entstandenen Kosten zu decken und zusätzlich gegebenenfalls Lohnkürzungen durch Arbeitszeitreduzierung auszugleichen.

Auch muss beachtet werden, dass viele Menschen zwar Pflege und Betreuung benötigen, aber vor dem Gesetz nicht als pflegebedürftig gelten und somit keine Leistungen der Pflegeversicherung beziehen können.

### **Mögliche Maßnahmen:**

- Entgeltfortzahlung während der Pflegezeit, auch unabhängig von gesetzlichen Vorgaben wie Betriebsgröße
- Zinsgünstige oder zinslose Darlehen (siehe auch Flyer „Nettolohn optimieren“)
- Anmietung von Betreuungs- oder Pflegeplätzen für Angehörige von Beschäftigten (Dauer- oder Kurzzeitpflege)
- Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen (siehe auch Flyer „Nettolohn optimieren“)
- Übernahme der Kosten für psychosoziale Beratung (siehe auch Flyer „Nettolohn optimieren“)

## **5 Kurzeitige Freistellung bei akutem Bedarf.**

In einer akut eingetretenen Pflegesituation einer/s nahen Angehörigen können sich Arbeitnehmende von heute auf morgen eine bis zu 10 Tage lange Auszeit nehmen. In dieser Zeit können sie die wichtigsten Dinge für eine bedarfsgerechte Pflege der/des Angehörigen organisieren bzw. die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen. Für die Zeit der Freistellung von der Arbeit erhalten sie Pflegeunterstützungsgeld.

### **Rechtsanspruch**

Vollständige Freistellung max. 10 Arbeitstage pro Jahr

### **Gewährungspflicht**

Für Unternehmen jeder Größenordnung verpflichtend

### **Finanzielle Unterstützung**

Pflegeunterstützungsgeld in Höhe von 90 bis 100 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts – max. 101,50 €/Tag, zuständig ist die Pflegekasse des Pflegebedürftigen

### **Ankündigungsfrist**

Es besteht keine Ankündigungs-, sondern lediglich eine Mitteilungspflicht (wie im Falle einer Erkrankung).

### **Sozialversicherungsschutz**

Besteht weiterhin



## 6 Pflegezeit.

Arbeitnehmende können sich für die häusliche Pflege eines/r nahen Angehörigen für ein halbes Jahr unbezahlt ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen.

### **Rechtsanspruch**

Vollständige oder teilweise Freistellung für max. 6 Monate

### **Gewährungspflicht**

Nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten verpflichtend

### **Finanzielle Unterstützung**

Zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) möglich

### **Ankündigungsfrist**

Ankündigung min. 10 Arbeitstage bzw. 8 Wochen, wenn die Pflegezeit unmittelbar an die Familienpflegezeit anschließt (schriftlich)

### **Sozialversicherungsschutz**

Keiner



## 7 Familienpflegezeit.

Arbeitnehmende, die eine/n nahe/n Angehörigen im häuslichen Umfeld pflegen, haben die Möglichkeit, max. 24 Monate ihre reguläre Arbeitszeit auf eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden zu reduzieren. Dies ist zwar erst ab einer Unternehmensgröße von mehr als 25 Mitarbeitern für Arbeitgebende verpflichtend, aber auch kleinere Unternehmen können mit einem freiwilligen Angebot der Familienpflegezeit ein klares Zeichen für Familienfreundlichkeit setzen.

### **Rechtsanspruch**

Teilweise Freistellung für max. 24 Monate (Verringerung der Arbeitszeit bis min. 15 Stunden/Woche), das Beschäftigungsverhältnis besteht bei vermindertem Arbeitsentgelt weiter

### **Gewährungspflicht**

Nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten verpflichtend

### **Finanzielle Unterstützung**

Zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) möglich

### **Ankündigungsfrist**

Min. 8 Wochen bzw. 3 Monate, wenn die Familienpflegezeit unmittelbar an die Pflegezeit anschließt (schriftlich)

### **Sozialversicherungsschutz**

Besteht weiterhin

## 8 Sterbebegleitung.

Für die Begleitung schwerkranker naher Angehöriger in der letzten Lebensphase (Sterbebegleitung), auch während eines Hospizaufenthalts, können Arbeitnehmende eine dreimonatige unbezahlte Auszeit nehmen.

### **Rechtsanspruch**

Vollständige oder teilweise Freistellung für max. 3 Monate

### **Gewährungspflicht**

Nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten verpflichtend

### **Finanzielle Unterstützung**

Zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) möglich

### **Ankündigungsfrist**


Ankündigung min. 10 Arbeitstage (schriftlich)

### **Sozialversicherungsschutz**

Keiner




 Nettolohn optimieren

 **Pflege und Beruf  
besser vereinbaren**

 Elternzeit gestalten

 Ausbildung in Teilzeit

 Betriebliche  
Gesundheitsförderung

## Herausgeber:



Kreishaus II, Ordeniederung 2  
49716 Meppen

Ursula Voß, Geschäftsführerin  
T 05931 44-40 70  
ursula.voss@emsland.de

**[www.vereinbar-ev.de](http://www.vereinbar-ev.de)**