



Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie



Beruf und Pflege vereinbaren

Informationen für Arbeitgeber
und Beschäftigte



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Beruf und Pflege vereinbaren

Informationen für Arbeitgeber
und Beschäftigte

Später beginnt jetzt



Pflegeinitiative Brandenburg

www.pflegeinitiative-brandenburg.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einführung in die Pflege thematik	6
Pflege – kein Thema über das man gerne spricht	10
Die Pflegestufen	13
Phasen und Ursachen der Pflege	14
Beispiele aus der Praxis – Pflegebiografien	16
Pflege und ihre Auswirkungen auf den Beruf	19
Was tun, wenn ein Pflegefall eintritt?	21
Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	23
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	25
Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung	25
Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation	28
Möglichkeiten für einen flexiblen Arbeitsort	30
Was wird von Seiten der Beschäftigten erwartet?	32
Was kann von Seiten des Arbeitgebers getan werden?	35
Schlussbemerkungen	41
Adressen	42
Wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber und Pflegende im Land Brandenburg	42
Kontakt	47
Fußnoten	48



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,



angesichts des folgenreichen demografischen Wandels stellt sich diese Frage immer dringlicher: Wie können Erwerbsarbeit und familiäre Pflichten besser miteinander vereinbart

werden? Welche Strukturen brauchen wir, um der wachsenden Zahl älterer und pflegebedürftiger Menschen ein würdevolles Leben und möglichst im familiären Umfeld zu ermöglichen? Darüber wird derzeit ausgiebig diskutiert. Während mit dem bundesweiten Ausbau der Kindertagesbetreuung ein wesentliches Element zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung auf den Weg gebracht wurde, müssen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege viele Antworten erst noch gefunden werden. Denn nicht nur Familien mit Kindern übernehmen Betreuungsaufgaben. Auch in Brandenburg übernehmen viele Tausend Menschen die tägliche Pflege von Familienangehörigen. Etwa drei Viertel der Pflegebedürftigen Brandenburgs leben in der eigenen Wohnung. Neben

ihren beruflichen Pflichten nehmen viele Angehörige die oft sehr aufwendige Pflege auf sich. Deutliches Indiz dafür, dass familiäre Solidarität und Verantwortung gegenüber Pflegebedürftigen – trotz des gesellschaftlichen Trends zur Individualisierung – ungebrochen vorhanden sind. Davon profitiert insgesamt auch die Volkswirtschaft.

Das ist – einerseits – erfreulich. Andererseits ist die Pflege oftmals eine bis an die körperlichen und seelischen Grenzen gehende Belastung für die Pflegenden. Meistens leisten dies Frauen. Besonders schwierig wird es, wenn die Pflegeaufgaben mit beruflichen Anforderungen unter einen Hut gebracht werden müssen; bei gut einem Drittel der pflegenden Angehörigen ist dies so. Dennoch fällt es diesen Berufstätigen immer noch schwer, den Arbeitgeber um Entgegenkommen für die Pflege eines Angehörigen zu bitten. Einiges hat sich für sie auch mit dem am 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Pflege-Weiterentwicklungsgesetz verbessert, etwa durch die Einführung der auf sechs Monate befristeten unbezahlten „Pflegezeit“ oder durch den zehntägigen, allerdings ebenfalls unbezahlten kurz-

fristigen Freistellungsanspruch. Allerdings haben bereits viele Unternehmen Konzepte und entfalten Aktivitäten, mit denen sie betroffenen Beschäftigten entsprechende Freiräume schaffen – etwa durch flexiblere Arbeitszeiten. Vielfach bewährt sich auch schon die Kombination von privater häuslicher und professioneller ambulanter Pflege.

Da ist insgesamt vieles auf dem Weg, was pflegenden Angehörigen gesellschaftliche Unterstützung und Anerkennung gibt. Doch die künftigen Herausforderungen und der angestrebte Konsens eines gerechten und ausgewogen organisierten Pflegeaufwandes setzen voraus, viele Menschen ganz konkret in dieses Thema einzubeziehen. Wir brauchen dringend das wachsende Engagement aller, die professionell oder ehrenamtlich mit der Pflege zu tun haben. Und es gilt weiter, allen bewusster zu machen, dass das Thema „Pflegebedürftigkeit“ ein zentrales Anliegen der Gesellschaft ist. Brandenburgs Politik begleitet dies mit vielfältigen Maßnahmen. So ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen ein wichtiges Ziel, das insbesondere auch die bessere Vereinbar-

keit beruflicher und familiärer Pflichten einschließt; und dazu gehört auch die Pflege. Mit unserer Pflegeinitiative Brandenburg „Später beginnt jetzt“ sind wir neue Wege gegangen, die Pflege stärker im gesellschaftlichen Bewusstsein zu verankern und deutlich zu machen, dass die Pflege alter Menschen auf vielfältige Unterstützung aus dem Gemeinwesen heraus angewiesen ist. Die in dieser Initiative vereinten Partner werden auch weiterhin das Ziel verfolgen, die Lebenssituation hilfe- und pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen deutlich zu verbessern.

Mehr Aufmerksamkeit, mehr Interesse wecken, Anregungen, Tipps geben – das will auch diese Broschüre. Sie hält viele Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bereit, von denen Sie gewiss profitieren werden. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!



Dagmar Ziegler
Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie
des Landes Brandenburg



Einführung in die Pflegeethematik

Pflegebedürftigkeit ist in einer alternierenden Gesellschaft eine normale Erscheinung. Im Allgemeinen wird darunter verstanden, dass pflegebedürftige Menschen den praktischen Anforderungen des Alltags nicht mehr gewachsen sind. Sie können sich nicht mehr selbstständig um ihren Haushalt und ihre Körperpflege kümmern.

Ende 2005 waren laut Angaben des Statistischen Bundesamtes in Deutschland über 2,1 Millionen Menschen pflegebedürftig. 74.600 davon lebten im Land Brandenburg.¹

54.352 Pflegebedürftige im Land Brandenburg werden zu Hause versorgt. Davon 38 Prozent durch ambulante Pflegedienste und 62 Prozent durch Angehörige (siehe Tabelle).

Je älter die Menschen werden, desto größer wird die Zahl der Pflegebedürftigen. Knapp die Hälfte der 85- bis 90-jährigen Brandenburger (46,2 Prozent) ist pflegebedürftig. Von den Hochbetagten ab dem 90. Lebensjahr sind es sogar 70,4 Prozent.²

Pflegebedürftige	Brandenburg	Deutschland
insgesamt	74.600	2.128.500
davon Frauen	50.519	1.438.278
in Heimen	20.068	676.582
darunter vollstationäre Dauerpflege	18.591	644.165
zu Hause	54.532 (100 %)	1.451.968 (100 %)
davon versorgt durch		
ambulante Pflegedienste	20.639 (38 %)	471.543 (32 %)
Angehörige	33.893 (62 %)	980.425 (68 %)

Anmerkung: Pflegebedürftige in Kurzzeit- und Tagespflege sind überwiegend der Pflege zu Hause zuzurechnen.

Die Zahl der Pflegebedürftigen wächst. Gegenüber 2003 gab es Ende des Jahres 2005 bundesweit 52.000 Personen mehr, die pflegebedürftig waren. Das ist ein Anstieg um 2,5 Prozent, der in Brandenburg für den gleichen Zeitraum bei 7,7 Prozent lag. Dies führte dazu, dass es auch einen Anstieg bei den pflegenden Angehörigen gab. Im Jahr 2005 wurden 5,7 Prozent mehr Pflegebedürftige von ihren Angehörigen gepflegt als drei Jahre zuvor.³

Bei der Datenerhebung legt das Statistische Bundesamt die Definition des Sozialgesetzbuches (SGB) zugrunde. Danach ist jemand pflegebedürftig, wenn er für die Verrichtungen des täglichen Lebens Hilfe braucht und zwar mehr als 90 Minuten pro Tag in der ersten von insgesamt drei Pflegestufen (siehe auch Seite 13). Aber es kann davon ausgegangen werden, dass sehr viel mehr Personen von ihren Angehörigen gepflegt und



unterstützt werden, als in der amtlichen Statistik erfasst werden. Für diesen Personenkreis gibt es nur Schätzungen, die von weiteren drei Millionen hilfebedürftigen Menschen in Deutschland ausgehen. Auch das hat Auswirkungen auf ihre berufstätigen Angehörigen.

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland wird die Zahl der Pflegebedürftigen stark zunehmen. Das Deutsche Institut für Wirtschaft rechnet für das Jahr 2020 bereits mit 2,9 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland.^{4,5} Das ist ein Anstieg von knapp 40 Prozent.

Für die Wirtschaft bedeutet dies, dass immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich neben dem Beruf um die Pflege ihrer Eltern und anderer Angehörigen wie Partner oder auch Kinder kümmern. Gut ein Drittel der pflegenden Angehörigen ist berufstätig. Laut einer Studie des Instituts Infratest Sozialforschung zum Jahresende 2002 waren 19 Prozent der Pflegenden, die sich hauptsächlich um die Pflege eines Angehörigen kümmerten, Vollzeit erwerbstätig. 15 Prozent arbeiteten Teilzeit bis zu 30 Stunden pro Woche.⁶

Dazu kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich neben ihrem Beruf um Angehörige kümmern, die zwar hilfsbedürftig sind und Unterstützung bei den alltäglichen Verrichtungen brauchen, aber keinen Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung haben. Sie werden nicht in der Statistik erfasst, weil sie auch keine Leistungen von der Pflegeversicherung bekommen, sorgen aber bei ihren pflegenden Angehörigen mitunter für eine ähnliche zeitliche und psychische Belastung. 32 Prozent dieser Pflegepersonen sind voll beschäftigt, 15 Prozent in Teilzeit.⁷

Begriff der Pflegebedürftigkeit laut § 14 des Sozialgesetzbuch (SGB) – Elftes Buch (XI) – Soziale Pflegeversicherung

- (1) Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.
- (2) Krankheiten oder Behinderungen im Sinne des Absatzes 1 sind:
 1. Verluste, Lähmungen oder andere Funktionsstörungen am Stütz- und Bewegungsapparat,
 2. Funktionsstörungen der inneren Organe oder der Sinnesorgane,
 3. Störungen des Zentralnervensystems wie Antriebs-, Gedächtnis- oder Orientierungsstörungen sowie endogene Psychosen, Neurosen oder geistige Behinderungen.
- (3) Die Hilfe im Sinne des Absatzes 1 besteht in der Unterstützung, in der teilweisen oder vollständigen Übernahme der Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens oder in Beaufsichtigung oder Anleitung mit dem Ziel der eigenständigen Übernahme dieser Verrichtungen.
- (4) Gewöhnliche und regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen im Sinne des Absatzes 1 sind:
 1. im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung,
 2. im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,
 3. im Bereich der Mobilität das selbstständige Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung,
 4. im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder das Beheizen.



Pflege – kein Thema über das man gerne spricht

Aus einer Studie der Universität Freiburg geht hervor, dass 96 Prozent der heute 40- bis 60-Jährigen davon ausgehen, dass sie selbst einmal im Alter Unterstützung bei den Verrichtungen des täglichen Lebens brauchen werden.⁸

Doch im heutigen Berufsalltag fehlt es häufig noch an einem selbstverständlichen Umgang mit dem Thema. Die Pflege von Angehörigen wird oft als ein „Tabu-Thema“ im Gegensatz zu anderen Familienarbeiten wie der Betreuung von Säuglingen und Kindern wahrgenommen. Wird hier über jedes Lächeln, jeden Schritt und jeden Lernfortschritt mitunter euphorisch berichtet, wird über die Pflege und ihre Belastungen nicht gesprochen. Denn sie ist zum Ende eines Lebens mit Gebrechlichkeiten und dem Nicht-Mehr-Können verbunden. Eine Aussicht auf Heilung oder Besserung ist oftmals nicht gegeben. Dazu kommt, dass es meist nur vage oder keine Vorhersagen zur Dauer einer Pflege gibt.

Die direkte Auseinandersetzung mit dem Verfallsprozess eines geliebten nahestehenden Menschen und am Ende dessen Tod ist eine große

Bürde für die pflegenden Angehörigen. Die zeitliche Unsicherheit zur Pflegedauer und die Nichtplanbarkeit der näheren und fernerer Zukunft führen bei vielen dazu, dass die Belastungen zunehmend verstärkt wahrgenommen werden. Dennoch oder gerade deshalb verdient auch diese Familienarbeit Anerkennung und Respekt. Denn durch sie wird vielen pflegebedürftigen Menschen bis zum Schluss ein Leben in der vertrauten Umgebung und mit der eigenen Familie ermöglicht.

Im Gegensatz zur Kinderbetreuung ist die Pflege von Familienangehörigen mit ungleich höheren psychischen und physischen Belastungen für den Pflegenden verbunden. Dazu kommt ein sowohl zeitlicher als auch finanzieller Aufwand.

Zwar empfindet jeder Pflegenden die individuellen Anstrengungen anders. Aber erfahrungsgemäß kann von folgenden Belastungen bei der Pflege von Angehörigen ausgegangen werden:

- Die Pflege ist häufig mit schweren körperlichen Tätigkeiten wie beispielsweise schwerem Heben verbunden. Räumliche Enge bzw. ungeeignete Räumlichkeiten, fehlende Hilfsmittel und mangelnde Fachkenntnisse führen teilweise zu ausgeprägten körperlichen und seelischen Schäden.
- Die Pflegenden haben das Gefühl von Fremdbestimmtheit und Abhängigkeit. Die räumliche Nähe zur Pflegeperson verbunden mit der oft fehlenden Anerkennung der Pflegearbeit führen zu Schroffheiten, Aggressionen und Unzufriedenheit. Gegenseitige seelische Verletzungen aufgrund dieses Dauerstresses sind leider keine Seltenheit.
- Die große Intimität kann bei den Pflegehandlungen zu einem Gefühl des Ausgeliefertseins und der Hilflosigkeit führen. Das kann Scham und Hemmungen beim Pflegenden wie Gepflegten hervorrufen.

Bei der Erhebung des Instituts Infratest Sozialforschung gaben 41 Prozent der hauptsächlich mit der Pflege betreuten Personen an, dass sie die Belastung als sehr stark empfinden. 42 Prozent fühlen sich eher stark belastet. Hinsichtlich der Art der Belastung gaben 68 Prozent der Pflegenden an, dass es sich sowohl um körperliche als auch um seelische Belastungen handelt.⁹

Die Hauptlast der Pflege tragen nach wie vor die Frauen. Pflege kann also als „weiblich“ bezeichnet werden. Nach der Infratest-Erhebung zum Ende des Jahres 2002 waren 73 Prozent der Hauptpflegepersonen weiblich. 28 Prozent der Pflegebedürftigen werden von ihrer Ehefrau bzw. Partnerin gepflegt, 26 Prozent von der Tochter, 6 Prozent von der Schwiegertochter. Der Anteil der männlichen Pflegenden lag zwar bei nur 27 Prozent, nahm aber im letzten Jahrzehnt deutlich zu. 1991 wurden nur 17 Prozent der Pflegebedürftigen von Männern gepflegt, also vom Ehepartner, Sohn oder Schwiegersohn.¹⁰



Werden die beiden Familienleistungen Kinderbetreuung und Pflege älterer Menschen miteinander verglichen, kann festgestellt werden, dass der Anteil der pflegenden Männer höher ist als der Anteil erziehender Männer. Nur 8,5 Prozent der sich in Elternzeit befindenden Personen sind Männer.¹¹ Dieser unterschiedliche Anteil kommt dadurch zustande, dass die Notwendigkeit zur Pflege eines Angehörigen meist erst dann ansteht, wenn die Berufstätigkeit bereits aufgegeben worden ist. Dann liegt es nahe, dass

sich auch Männer um die Pflege ihrer Partnerinnen oder ihrer alten Eltern kümmern.

Aber auch die Verteilung der konkreten Pflegeaufgaben ist geschlechtsspezifisch und bestätigt die Aussage, dass Pflege „weiblich“ ist. Frauen sind stärker in die konkrete Pflege der Angehörigen eingebunden. Männer dagegen kümmern sich verstärkt um das Pflegemanagement und die Organisation der Pflege.



Die Pflegestufen

Unterschieden werden nach § 15 SGB XI drei Pflegestufen: Pflegestufe I, Pflegestufe II und Pflegestufe III. Dazu kommt noch eine inoffizielle Pflegestufe 0, unter die die Personen fallen, die zwar eine Betreuung benötigen, aber der Bedarf nicht mindestens 90 Minuten pro Tag beträgt.

Mit dem am 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Pflege-Weiterentwicklungsgesetz können auch Menschen mit demenziellen Funktionsstörungen, Behinderungen und psychischen Erkrankungen, die noch nicht die Voraussetzungen der Pflegestufe I erfüllen, aber einen erheblichen allgemeinen Betreuungsbedarf haben (sogenannte Pflegestufe 0), erstmals Leistungen erhalten (§ 45a SGB XI).

Pflegestufe I:

Erheblich Pflegebedürftige

Personen der Pflegestufe I benötigen bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität für wenigstens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen mindestens ein-

mal täglich Hilfe sowie mehrmals in der Woche Hilfe bei den hauswirtschaftlichen Arbeiten. Der Zeitaufwand für den Hilfebedarf muss täglich mindestens 90 Minuten betragen, wobei mehr als 45 Minuten dieser Zeit auf die Grundpflege entfallen müssen.

Pflegestufe II:

Schwerpflegebedürftig

Personen der Pflegestufe II benötigen bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten Hilfe sowie mehrmals in der Woche Hilfe bei den hauswirtschaftlichen Arbeiten. Der Zeitaufwand für den Hilfebedarf muss täglich mindestens drei Stunden betragen, wobei mehr als zwei Stunden dieser Zeit auf die Grundpflege entfallen müssen.

Pflegestufe III:

Schwerstpflegebedürftig

Personen der Pflegestufe III benötigen bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität rund um die Uhr und auch nachts Hilfe sowie mehrmals in der Woche Hilfe bei den hauswirtschaftlichen Arbeiten. Der Zeitaufwand für den Hilfebedarf muss täglich mindestens fünf Stunden betragen, wobei mehr als vier Stunden dieser Zeit auf die Grundpflege entfallen müssen.



Phasen und Ursachen der Pflege

Die Pflege von Angehörigen ist auch eine Art von Familienarbeit, aber sie ist ganz anders als die Betreuung und Erziehung von Kindern. Kinder kommen nicht „plötzlich“ auf die Welt. Die werdenden Eltern können sich monatelang auf die Ankunft eines Babys einstellen. Und der Nachwuchs wird letztlich ab der Geburt mit jedem Tag, jedem Monat und jedem Jahr selbstständiger.

Die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ist dagegen kaum vorhersehbar. Oft tritt die Notwendigkeit zur Betreuung und Versorgung überraschend von heute auf morgen und ohne jegliche Vorwarnung ein. Eine plötzliche Erkrankung durch einen Schlaganfall oder ein Unfall können Gründe dafür sein. Und dies betrifft nicht nur ältere Menschen. Vor allem durch Unfälle können auch Kinder und Jugendliche plötzlich zu Pflegefällen werden, sodass sie auf die lebenslange Hilfe ihrer Eltern angewiesen sind.

Aber eine intensive Pfl egetätigkeit kann sich auch mit der Zeit entwickeln, ohne dass es der oder die Angehörige bewusst wahrnimmt. Zunächst werden nur hin und wieder Unterstützungsarbeiten, beispiels-

weise für die älter werdenden Eltern, übernommen, aber mit der Zeit werden die Aufgaben mehr, weil immer mehr Hilfe bei den täglichen Verrichtungen des Alltags notwendig ist. Aus einer anfänglichen und zeitweiligen Unterstützung ist eine regelmäßige Pflegeleistung geworden, in die der bzw. die pflegende Angehörige sozusagen „hineingerutscht“ ist. Folglich nehmen auch die Belastungen zu.

Nicht nur der Beginn, auch die Dauer der Pflegebedürftigkeit ist in der Regel nicht absehbar. Sie kann nur wenige Wochen oder Monate dauern, sich aber auch über viele Jahre hinweg erstrecken. Die durchschnittliche Pflegedauer beträgt in Deutschland 8,2 Jahre. Von einer langen Pflegedauer kann bei Eltern ausgegangen werden, die ein pflegebedürftiges Kind haben. Hier liegt der Durchschnitt bei 15 Jahren. Nur zwei Jahre kürzer ist die Pflegezeit bei Personen, die von ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner gepflegt werden. Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Pflegedauer von Befragten, die sich um ältere Angehörige wie Eltern, Schwiegereltern oder Großeltern kümmern, bei ca. fünf Jahren.¹³

Für eine Pflegebedürftigkeit gibt es viele Ursachen.

Das Statistische Bundesamt bezeichnet sechs große Krankheitsgruppen verantwortlich für mehr als 80 Prozent aller Pflegefälle:

- Krankheiten des Herz- und Kreislaufsystems, dazu gehören vor allem Schlaganfälle und Herzmuskelschwächen,
- psychische Störungen wie Demenzen,
- Krankheiten des Nervensystems (Multiple Sklerose und Parkinson-Krankheit),
- Krankheiten des Bewegungsapparats,
- Krebserkrankungen und
- Sonstiges mit unspezifischen Symptomen.



Aufgrund ihrer Pflegebedürftigkeit lebt meine Mutter in einer Pflegeeinrichtung, da ich mich infolge der räumlichen Distanz von mehreren Hundert Kilometern nicht um sie kümmern kann. Ihr Wohlergehen ist inzwischen mit einem ständigen Auf und Ab verbunden, über das mich die Einrichtung auch informiert. Ich versuche, so weit es mein Beruf und meine Familie zulassen, noch viel Zeit mit meiner Mutter zu verbringen. Damit sich die Anreise lohnt, fahre ich nicht nur über das Wochenende zu ihr, sondern nehme ein bis zwei zusätzliche Tage hinzu. Damit aber mein Urlaubsanspruch nicht dafür draufgeht, arbeite ich häufig „komprimiert“, in vier Tagen erledige ich mein Soll für fünf, um mir zusätzliche freie Tage zu ermöglichen. Das ist schon anstrengend, aber ich tue es gerne, wenn ich dann Zeit mit meiner Mutter haben kann.

Mitarbeiterin im Personalbereich, 48 Jahre, hat eine pflegebedürftige Mutter nicht am Wohnort

Beispiele aus der Praxis – Pflegebiografien

Die ersten Anzeichen der Demenz-Krankheit haben wir in der Familie kaum wahrgenommen. Meine Tante war etwas über 80, da darf man schon mal etwas verlegen. Aufgrund der Putzfrau war der Haushalt in Ordnung. Ich habe die Demenz erst erkannt, als meine Tante immer dünner wurde und wirsch und unklar auf Fragen zum Essen reagierte. Da ich selbst eine gute Stunde Fahrzeit von ihr entfernt wohne, habe ich einen ambulanten Pflegedienst beauftragt, der zweimal am Tag nach ihr schaute. Außerdem ließ ich ihr das Mittagessen bringen. Meine Berufstätigkeit habe ich trotzdem etwas umorganisiert, damit ich nicht nur am Wochenende zu ihr fahren konnte. Der Mittwoch wurde zum „Tanten-Nachmittag“, dafür habe ich an den anderen Tagen immer etwas länger gearbeitet. Meine Chefin war schnell damit einverstanden und ich konnte auch während normaler Öffnungszeiten das eine oder andere für meine Tante erledigen. Doch dann stürzte sie in der Nacht, der Pflegedienst fand sie auf dem Badezimmerboden. Sie war zwar unverletzt, aber konnte nicht mehr in der eigenen Wohnung leben und zog in ein Pflegeheim. Den „Tanten-Nachmittag“ gibt es immer noch, auch wenn ich nur noch wenig für sie tun kann und muss, denn an sich ist alles geregelt. Jetzt bin ich einfach nur für sie da.

Physiotherapeutin, 58 Jahre, kümmert sich um ihre kinderlose und an Demenz erkrankte Tante

Pflegebiografie für einen an Demenz erkrankten Menschen

Demenz ist der Oberbegriff für eine Reihe von Erkrankungen, die ausgeprägte Störungen des Gedächtnisses verursachen. Die häufigste Ursache für eine Demenz ist die Alzheimer-Krankheit. Vor allem das Kurzzeitgedächtnis ist betroffen, aber auch das Denkvermögen, die Sprache und die

Motorik. Veränderungen im Sozialverhalten und in der Persönlichkeit sind im Krankheitsverlauf möglich. Mit zunehmendem Alter nimmt das Risiko zu, an einer Alzheimer bedingten Demenz zu erkranken. Da die Menschen immer älter werden, ist in den nächsten Jahren mit einem deutlichen Anstieg der Demenz-Erkrankten zu rechnen.

Erste Anzeichen sind langsam abnehmende Merkfähigkeiten. Betroffene können sich nicht mehr an Gespräche erinnern, stellen immer wieder die gleichen Fragen und haben Schwierigkeiten, neue Informationen aufzunehmen. Zeitliche und örtliche Orientierungsstörungen treten im weiteren Verlauf auf. Durchaus typisch ist, dass die Erkrankten nicht mehr wissen, wie alt sie sind und was für ein Monat oder Jahr ist. Oft finden sie sich in früher vertrauten Umgebungen nicht mehr zurecht, was die Haushaltsführung und die Essensversorgung erschwert bzw. sogar unmöglich macht.

Der Verlauf der Demenz kann von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich sein. Der geistige und körperliche Abbauprozess streckt sich über mehrere Jahre, das Krankheitsbild verändert sich ständig. Aber fast alle Demenzen verlaufen fortschreitend bis hin zu völliger Pflegebedürftigkeit. Der zeitliche Aufwand der Pflege nimmt mit zunehmender Demenz zu. Wichtig ist dabei der Erhalt körperlicher und geistiger Fähigkeiten. Menschen mit Demenz brauchen eine klare Struktur des Tages- und Wochenablaufes.

Pflegebiografie nach einem Schlaganfall

Ein Schlaganfall ist die Folge einer plötzlichen Durchblutungsstörung im Gehirn. Durch diese Vorgänge erhalten die Nervenzellen im Gehirn zu wenig Sauerstoff und Nährstoffe und gehen zugrunde. 80 Prozent der Schlaganfälle erfolgen aufgrund ver-



enger oder verstopfter Blutgefäße, die zu Blutgerinnseln im Gehirn führen. Man spricht dann medizinisch von einem Hirninfarkt. Bei den restlichen 20 Prozent reißen Blutgefäße und es kommt zu einer Hirnblutung.¹⁴

Das Schlaganfall-Risiko steigt mit zunehmendem Lebensalter deutlich an. Trotzdem ist jede zweite Schlaganfallpatientin bzw. jeder

zweite -patient noch im erwerbsfähigen Alter. Aber auch noch jüngere Menschen können einen Schlaganfall erleiden. Man schätzt, dass etwa fünf Prozent aller Schlaganfall-Patientinnen/-Patienten jünger als 40 Jahre sind. Das Schlaganfallrisiko wird durch bestimmte Herzkrankheiten, Bluthochdruck, Diabetes, erhöhte Blutfettwerte, Nikotinkonsum und übermäßigen Alkoholkonsum sowie Übergewicht erhöht. Menschen mit einem Schlaganfall oder auch nur einem Verdacht brauchen umgehend notärztliche Versorgung. Durch die intravenöse Verabreichung von speziellen Medikamenten können Blutgerinnsel aufgelöst werden und das Gehirn vor dauerhaften Schäden bewahrt werden.

Der Schlaganfall ist die häufigste Ursache andauernder Behinderungen und begründet in vielen Fällen einen dauerhaften Pflegebedarf. Die Rehabilitation nach einem akuten Schlaganfall sollte möglichst frühzeitig und direkt nach dem Krankenhausaufenthalt beginnen, damit die Patientinnen/Patienten mithilfe von Krankengymnasten, Sprachtherapeuten und Ergotherapeuten verloren gegangene Funktionen wieder erlernen.

Pflegebiografie bei einer Krebserkrankung

Krebs ist im allgemeinen Sprachgebrauch ein Sammelbegriff für eine Vielzahl verwandter Krankheiten, bei denen Körperzellen unkontrolliert wachsen, sich teilen und gesundes Gewebe verdrängen und zerstören können. In Deutschland erkranken pro Jahr über 400.000 Menschen neu an Krebs. Krebs tritt meistens bei Menschen in höherem Lebensalter auf. Das mittlere Erkrankungsalter liegt bei 69 Jahren.¹⁵

Die Diagnose „Krebs“ ist für die Betroffenen wie für die Angehörigen meist ein schwerer Schock, insbesondere wenn die Heilungschancen gering sind. Eine Krebserkrankung im fortgeschrittenen Stadium zieht häufig eine Pflegebedürftigkeit nach sich. Vor allem die Folgen eines Tumors mit starken Schmerzen, instabilen Knochen aufgrund des Metastasenwachstums und der Beeinträchtigung weiterer Organe führen zu einer umfassenden Hilflosigkeit der Betroffenen. Bei zehn Prozent aller Frauen und 16 Prozent aller Männer, die pflegebedürftig sind, ist ein Tumor der Grund für eine Pflegebedürftigkeit in der letzten Lebensphase.

Pflege und ihre Auswirkungen auf den Beruf

Aufgrund der psychischen und physischen Belastungen durch die Pflege parallel zu einer Berufstätigkeit kann die Arbeits- und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zeitweilig eingeschränkt sein.

Ein Beispiel: Eine Arbeitnehmerin kommt zu spät zur Arbeit, ist müde, unkonzentriert und wirkt „erschlagen“. Ihr Arbeitgeber wundert sich über die veränderte Arbeitskraft und versteht nicht, warum die

Mitarbeiterin nicht mehr konzentriert arbeitet, mit den Gedanken oft woanders ist, Überstunden ablehnt und „überpünktlich“ den Arbeitsplatz verlässt. Der Grund könnte ein plötzlich eingetretener Pflegefall eines nahen Angehörigen sein. Doch die Arbeitnehmerin verliert kein Wort über die neue Situation. Ihr Arbeitgeber hat Hemmungen zu fragen.

Eine herbeigeschriebene Situation? Keineswegs.



Die Pflege meiner Ehefrau war eine harte Zeit. Schon die Diagnose „Krebs unheilbar“ hat uns regelrecht umgeworfen. Wir wussten, dass wir nur noch eine kurze Zeit miteinander haben. Aber für mich war sofort klar, dass ich in dieser Zeit voll für meine Frau da sein will. Als Mitarbeiter im Produktionsbetrieb bin ich zeitlich nicht flexibel. Zu Schichtbeginn muss ich da sein, das Band rollt weiter. Aber ich lernte die Annehmlichkeiten des Großunternehmens kennen. Mir wurde unkompliziert unbezahlter Urlaub gewährt, den ich bis zu einem Jahr hätte haben können. Nach drei Monaten intensiver Pflege und dem Tod meiner Frau konnte ich meinem Produktionsleiter bei einem seiner regelmäßigen Anrufe mitteilen, dass ich wiederkommen möchte, weil mir zu Hause die Decke auf den Kopf fiel. Ich wurde sofort wieder in die Schichtpläne aufgenommen.

Mitarbeiter in der Produktion, 56 Jahre, Witwer

Aus dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz ergibt sich für pflegende Angehörige eine Reihe von Verbesserungen, so u. a.:

Pflegezeit

Beschäftigte haben einen Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Pflegezeitgesetz). Für die Dauer der Pflegezeit wird kein Lohn oder Gehalt gezahlt, die Pflegekasse zahlt jedoch weiterhin Sozialversicherungsbeiträge.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit unbezahlt fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine Pflege zu organisieren oder in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 Pflegezeitgesetz).

Pflegeberatung

Ab 01.01.2009 haben alle Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen einen individuellen Anspruch auf eine umfassende Pflegeberatung durch ihre Pflegekasse und ein sogenanntes Fallmanagement (§ 7a SGB XI).¹⁶

Am Arbeitsplatz fällt es oft besonders schwer, sich mit der neuen, noch ungewissen Situation aufgrund eines Pflegefalls in der Familie zu offenbaren. Es gibt erst wenige praktische Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Es herrscht meist große Unsicherheit, wie der Arbeitgeber auf die Doppelbelastung reagiert.

Neben der neu eingeführten Pflegezeit besteht auch die Möglichkeit, basierend auf dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine verringerte Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Nach dem Gesetz muss ein Unternehmen dem Verlangen nach Teilzeit zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Allerdings sieht das Gesetz vor, dass die Teilzeit von Seiten der Arbeitnehmerschaft spätestens drei Monate vor dem Beginn angekündigt werden muss, was für einen akut eingetretenen Pflegefall zu lang sein kann. So wäre auch hier die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Kulanz und das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen.

Es geht also darum, Lösungen auf betrieblicher Ebene zu finden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sollte das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen, um miteinander eine Vereinbarung zu treffen, die sowohl eine optimale Pflege wie einen optimalen Einsatz als Arbeitskraft ermöglicht. Welche konkreten Maßnahmen dieses sein können, wird im nächsten Kapitel dieser Broschüre dargestellt.

Aber der Beruf stellt neben der Sicherung des Arbeitseinkommens auch einen wichtigen Ausgleich zur häuslichen Pflege Tätigkeit dar. Durch den Beruf können soziale Kontakte aufrechterhalten werden. Die Erwerbstätigen erleben sich nicht ausschließlich als Pflegenden. Durch die Arbeit erfahren sie oft wichtige Bestätigung und Ablenkung abseits der anstrengenden und fordernden Pflege.



Ich möchte mich um meine Eltern kümmern – auch als Mann. Sie haben immer viel für mich getan, mich wieder aufgenommen, als es mir nicht gut ging. Jetzt möchte ich für sie da sein. Ich habe mich frühzeitig mit meinem Arbeitgeber über die Pflegeverantwortung unterhalten. Momentan reicht mir die bestehende Gleitzeit, alles unter einen Hut zu bekommen. Aber wenn meine Eltern oder einer von ihnen mehr Aufmerksamkeit und Pflege braucht, kann ich kurzfristig meine wöchentliche Arbeitszeit reduzieren und auch für eine gewisse Zeit eine Freistellung bekommen.

*Mitarbeiter in einer Verwaltung, 58 Jahre,
lebt mit seinen Eltern zusammen*

Was tun, wenn ein Pflegefall eintritt?

Die Arbeit wegen einer Pflegeaufgabe ganz aufzugeben, kommt für die wenigsten Betroffenen in Frage. Zwar empfinden die Erwerbstätigen die Gleichzeitigkeit von Beruf, Familie und Pflege als anstrengend.

Die Aufgabe des Berufs im fortgeschrittenen Alter könnte zudem vielfach bedeuten, dass Arbeitslosigkeit die Folge ist. Selbst die Unterbrechung des Berufs durch längeren Urlaub beinhaltet dieses Risiko und wirkt sich rentenmindernd aus.

Zu dem Ergebnis, dass den Pflegepersonen ihre Berufstätigkeit sehr wichtig ist, kommt auch eine Befragung von Betroffenen durch die Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. Pflegende geben an, dass sie hoch motiviert, stets darum bemüht sind, gute Leistungen zu erbringen und Arbeitsausfälle zu kompensieren. Erklärtes Ziel ist die Beibehaltung der Berufstätigkeit.¹⁷ Aufgrund ihres Engagements und ihrer Arbeitsmotivation lohnt es sich, Pflegende weiterzubeschäftigen und gemeinsam Mittel und Wege zu finden, diese Art der Familienarbeit mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

Allerdings haben die verschiedenen Umfragen zu diesem Thema auch ergeben, dass die Betroffenen immer wieder von ähnlichen Problemlagen bei der Pflege sprechen. Der erste kritische Moment ist der Beginn der Pflege, der oft unerwartet eintrifft.¹⁸ Die Situation ist durch Unsicherheit und Unwissen geprägt. Die Suche nach ergiebigen Informationen gestaltet sich schwieriger und zeitaufwendiger als gedacht. Es braucht eine gewisse Zeit, bis die neue Alltagssituation geregelt ist und sich auch mit der Berufstätigkeit ein-

spielt hat. Das ist auch dann so, wenn die Familie auf professionelle Hilfe und Unterstützung von ambulanten und stationären Pflegeangeboten zurückgreift.

Viele Pflegende berichten, dass ihre Tage straff durchorganisiert sind. Kleinste Verzögerungen bringen den ganzen Ablauf eines (Arbeits-) Tages durcheinander und haben entsprechende Auswirkungen auf das berufliche Umfeld. Insgesamt planen Pflegepersonen selten Erholungsphasen ein. Die Freizeit ist durch die neuen Aufgaben in der Familie reduziert worden und wird dann auch noch häufig genutzt, um Arbeitsausfälle zu kompensieren.

Festzuhalten bleibt schon jetzt, dass für eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben in der Familie flexible, passgenaue Lösungen gefragt sind, die miteinander kombiniert werden können und die am Ende für alle Beteiligten – Mitarbeitende, zu pflegende Angehörige und Unternehmen – vorteilhaft sind.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

§6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§8 Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.



- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.
- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Um die Pflege eines Angehörigen mit dem Beruf besser vereinbaren zu können, gibt es zahlreiche Maßnahmen, die individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden können. Sie betreffen die Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation und den Arbeitsort.

Welche der vorgeschlagenen Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, hängt vom jeweiligen Betrieb und seinen Anforderungen an die betroffenen Personen ab. Letztlich geht es darum, dass die Tätigkeit der Pflegeperson im Unternehmen mit der familiären und pflegerischen Situation so in Einklang gebracht wird, dass beide Parteien des Arbeitsverhältnisses zufrieden sind.

Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeiten

Feste tägliche Arbeitszeiten erschweren es den berufstätigen Pflegepersonen besonders, sich auch im Laufe des Tages um die Angehörigen zu kümmern. Noch schwieriger verhält es sich bei Schichtarbeit. Flexible, möglichst frei einteilbare Arbeitszeiten

ermöglichen den Pflegenden eine deutlich einfachere Organisation ihres Alltags, das ist aber natürlich nicht mit jedem Arbeitsplatz vereinbar. Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten bieten sich an, um die Einteilung der Arbeitszeit in die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu legen und werden heute schon unabhängig von Pflege- und Familienarbeiten in vielen Betrieben durchgeführt.

Eine Gleitzeitarbeit erlaubt es den Beschäftigten, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens selbst zu bestimmen. Dabei können verbindliche Kernarbeitszeiten und Zeitspannen vereinbart werden, innerhalb derer gearbeitet werden muss. Noch größere Spielräume bieten Modelle mit gänzlich variabler Arbeitszeit, bei denen auf eine Kernzeit verzichtet wird.

Arbeitszeitkonten mit monatlichen oder gar jährlichen Abrechnungszeiträumen ermöglichen pflegenden Beschäftigten, sich an einzelnen Tagen oder in Phasen mit höherem Pflegeaufwand, beispielsweise durch zusätzliche Arzt- oder Therapietermine, intensiver um den Pflegebedürftigen



zu kümmern. Die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten werden auf einem Zeitkonto erfasst und Arbeitszeitguthaben bzw. Arbeitszeitschulden ausgewiesen. Als hilfreich haben sich in

Teilzeit

Um die Pflege mit dem Beruf zu vereinbaren, kann eine Teilzeitarbeit sinnvoller sein. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gerne würde ich nur verkürzt arbeiten, um mehr Zeit für die Pflege meines Mannes zu haben. Aber die finanzielle Situation lässt es einfach nicht zu. Auch wenn es mir am Anfang sehr schwergefallen ist, über die Pflegesituation meines Mannes im Betrieb zu reden, habe ich es am Ende gemacht. Ich habe viel Verständnis und Unterstützung bekommen. Bei der Organisation eines ambulanten Pflegedienstes hat mir eine Kollegin geholfen, die bereits Erfahrung mit ihm hatte. Ich kann jederzeit im Geschäft angerufen werden und in Abstimmung mit der Geschäftsführung und den Kolleginnen auch tagsüber zur Not mal weg, auch wenn eine gleitende Arbeitszeit im Handel nicht üblich ist.

Verkäuferin, 55 Jahre, verheiratet mit einem pflegebedürftigen Ehemann

der Praxis die Festlegung von Ober- und Untergrenzen sowie von Ausgleichszeiträumen von Plus- und Minusstunden erwiesen. Beides kann aber auch im Falle eines kurzfristig erhöhten Pflegeaufwands nochmals flexibler gehandhabt werden. So können auch Freistellungen für die Pflege ermöglicht werden. Die Arbeitszeit wird später sukzessive nachgearbeitet.

arbeiten insgesamt weniger als die übliche Standardwochenarbeitszeit – in Deutschland sind es 40 Stunden pro Woche. Teilzeit heißt heute nicht mehr automatisch, dass dies nur eine halbe Stelle sein muss. Oft wird der Wochenarbeitsumfang nur um ein Viertel oder noch weniger gekürzt, lässt der Pflegeperson aber mehr Zeit und Raum für ihre Familienarbeit. Möglich ist auch, am Beginn einer Pflegeleistung die Stundenzahl zu reduzieren. Nach einer Phase der

Organisation und Eingewöhnung wird dann wieder mehr, aber noch nicht Vollzeit gearbeitet.

Erfahrungsgemäß haben Teilzeitarbeitskräfte häufig den Wunsch, ihre Arbeit vorzugsweise vormittags zu erledigen. Vor allem berufstätige Mütter sind aufgrund von Kindergarten- und Schulzeiten auf freie Nachmittage zur Betreuung ihrer Kinder angewiesen. Unternehmen stehen daher immer wieder vor dem Problem, Teilzeitkräfte für den Nachmittag zu finden. Hier könnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, die zwar auch wegen einer Familienarbeit Teilzeit arbeiten möchten, aber die Pflege so organisieren, dass sie ihrem Unternehmen vor allem am Nachmittag oder frühen Abend zur Verfügung stehen.

Komprimierte Arbeitszeit

Unter einer komprimierten Arbeitszeit wird verstanden, dass die vereinbarte Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung in weniger als den fünf üblichen Arbeitstagen geleistet wird. Der fünfte Tag steht somit für private Verpflichtungen. Solch ein Arrangement bietet sich an, wenn die zu pflegenden Familienangehörigen nicht im

selben Ort wohnen wie man selbst. Zwar muss in solchen Fällen die Hauptpflegeleistung von einer Pflegeeinrichtung oder anderen Angehörigen erbracht werden. Aber die komprimierte Arbeitszeit ermöglicht es dem Beschäftigten, trotzdem für die pflegebedürftigen Angehörigen da zu sein oder andere Familienmitglieder zeitweilig an einem Tag der Woche bzw. durch ein verlängertes Wochenende zu entlasten.

Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis haben gezeigt, dass eine komprimierte Arbeitszeit häufig zu einer Überlastung des Beschäftigten führen kann.

Kurzfristig gewährte Freistellungen und Sonderurlaub

Wenn plötzlich die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen eingetreten ist, braucht der in dieser Situation meist unerfahrene berufstätige Angehörige Zeit, sich zu informieren und das Pflegearrangement zu organisieren. Eine Freistellung, wie sie seit 1. Juli 2008 bis zu zehn Tagen möglich ist, schafft etwas Zeit dafür. Zeit wird auch gebraucht, wenn sich der Zustand der pflegebedürftigen Person unerwartet verschlechtert.



Gerade dann haben viele Angehörige das Bedürfnis, sich intensiv um das pflegebedürftige Familienmitglied zu kümmern.

Aufgrund der erheblichen Belastungen einer intensiven Pflegeleistung empfiehlt sich die Nutzung von regulären Urlaubstagen in solchen Situationen meist nicht. Die für jeden Arbeitnehmer notwendigen Erholungszeiten reduzieren sich dadurch. Spätere Beeinträchtigungen bei der Arbeitsleistung wie bei der Gesundheit sind nicht auszuschließen.

Bei der Gewährung von Freistellungen und Sonderurlaub gerade mit Blick auf Pflegeleistungen sind kurze Antragsfristen und eine flexible Handhabung wichtig, müssen aber natürlich mit den

Anforderungen des Arbeitsprozesses vereinbart sein. Flexibilität ist aber nicht nur bei der Gewährung von Freistellungen und Sonderurlaub gefordert, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer zurück an den Arbeitsplatz kommen möchte. Prognosen über die Dauer und den Verlauf einer Pflege sind vielfach nicht möglich. Der Tod eines Angehörigen ist oft nicht vorhersehbar und tritt manchmal auch schneller als erwartet ein. Wenn der freigestellte Angehörige dann zügig wieder die Berufstätigkeit aufnehmen möchte, sollte das seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ermöglicht werden.

Möglichkeiten flexibler Arbeitsorganisation

Teamarbeit und Jobsharing

Mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilen sich eine Stelle bzw. ein bestimmtes Aufgabengebiet und stimmen sich im Team untereinander ab, wer welche Arbeitsaufgaben innerhalb der Gruppe erbringt. Planung, Festlegung, Durchführung und Kontrolle der Arbeit erfolgt eigenverantwortlich im Team. Die Arbeit wird so organisiert, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines



Teams ihre Anwesenheiten untereinander absprechen und sich jederzeit gegenseitig vertreten können. Individuell auf einzelne Pflegesituationen abgestimmte Arbeits- und Einsatzpläne sind möglich. Allerdings sind für eine Teamarbeit bzw. ein Jobsharing klare und verbindliche Regelungen zur Kommunikation, zur Dokumentation und zur Arbeits-

ist. Um eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu ermöglichen, kann der vorübergehende Tausch des Arbeitsplatzes eine Lösung sein.



Arbeitsplatzausstattung

Für pflegende Angehörige ist es durchweg wichtig, für Notfälle jederzeit erreichbar zu sein. Im Zeitalter des Mobilfunks ist eine Erreichbarkeit

Ich lebe mit meiner Mutter zusammen, die nicht mehr alles alleine machen kann. Aber durch die Gleitzeit ist es mir eigentlich immer möglich, mit ihr zum Arzt, zum Friseur, zur Fußpflege zu fahren, da ich doch sehr flexibel bin und mir die Zeit im Büro frei einteilen kann. Meine Vorgesetzte weiß, wie meine privaten Umstände sind und hat schon jetzt Unterstützung zugesagt, wenn meine Mutter mehr Betreuung braucht.

Verwaltungsangestellte, 57 Jahre, lebt mit ihrer Mutter zusammen

übergabe notwendig, damit es nicht zu Reibungsverlusten und Know-how-Verlust auf Kosten des Arbeitgebers kommt.

Arbeitsplatzausch

Nicht jeder Arbeitsplatz eignet sich für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation. Gerade Produktionsbetriebe sind darauf angewiesen, dass die Belegschaft nach betrieblichen Erfordernissen anwesend

generell inzwischen fast überall möglich, aber die Unternehmensführung muss auch damit einverstanden sein bzw. betriebliche Erfordernisse dürfen nicht dagegen sprechen. Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen sollte daher am Arbeitsplatz ein einfacher Zugang zu einem Telefon ermöglicht werden bzw. seine eigene Erreichbarkeit gewährleistet sein. Dies gilt vor allem für Beschäftigte in der Produktion.

Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen

Die Pflege eines Angehörigen schränkt die Flexibilität einer Mitarbeiterin/ eines Mitarbeiters auch im Hinblick auf anfallende Mehrarbeit in Form von Überstunden bzw. bei Geschäftsreisen ein. Das Ableisten von Überstunden oder Geschäftsreisen sind nicht mehr uneingeschränkt und ohne Absprachen möglich. Der Arbeitgeber sollte hier rechtzeitig auf den pflegen-

den Angehörigen zugehen, damit gegebenenfalls die häusliche Pflege anderweitig organisiert werden kann.

Möglichkeiten für einen flexiblen Arbeitsort

Wohnraumarbeit – Telearbeit

Nicht jede Arbeit eignet sich dafür, dass sie von einem anderen Ort als dem Arbeitsplatz im Betrieb gemacht

Es war vielleicht ein Moment der Unachtsamkeit. Unser damals fünfjähriger Sohn fiel bei Freunden ins Schwimmbad und wurde zum Pflegefall. Seitdem hat sich für meine Frau und mich alles verändert – auch unsere berufliche Situation. Ich war beruflich immer engagiert, habe mehr als üblich gearbeitet und hatte im Beruf einiges erreicht. Meine Frau hatte ähnliche Perspektiven beim gleichen Arbeitgeber. Doch dann mussten wir die verstärkte Betreuung unseres Sohnes mit der Berufstätigkeit vereinbaren und haben mit unserem Arbeitgeber wirklich einen Partner, wo vieles per Handschlag vereinbart werden konnte. Ich habe die Position gewechselt, die neue fordert mich zeitlich weniger, sodass ich mehr Zeit für die Betreuung meines Sohnes und die Familie habe. Ich nutze die Vorteile der Gleitzeit und bekomme Sonderurlaub, wenn wir ihn brauchen. Meine Frau konnte an ihrem Arbeitsplatz weiter arbeiten und hat vom Arbeitgeber zusätzlich einen Telearbeitsplatz eingeräumt bekommen. Die Gespräche mit unseren Vorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen haben uns geholfen, mit der neuen Situation schneller als erwartet zurechtzukommen.

Diplom-Kaufmann, 38 Jahre, Vater von zwei Söhnen (6 und 8 Jahre alt), einer ist seit seinem fünften Lebensjahr schwerstbehindert

werden kann. Tätigkeiten in der Produktion oder im Verkauf sind meist an einen bestimmten Ort gebunden. Aber viele Tätigkeiten lassen sich auch Dank moderner Kommunikationsmittel zumindest in Teilen von der privaten Wohnung aus erledigen. Wohnraumarbeit im Ganzen oder in Teilen ist für Pflegepersonen daher durchaus eine Alternative, um Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren.

Ein Modell dabei ist die alternierende Wohnraumarbeit. Einige Tage arbeitet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ganz normal im Unternehmen, während der pflegebedürftige Angehörige anderweitig betreut wird. An den anderen Tagen bleibt er zu Hause, kümmert sich selbst um die Pflege und erledigt von dort aus seine Arbeit.

Die alternierende Wohnraumarbeit ermöglicht den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die Arbeitszeit und den Arbeitsort eigenverantwortlich einzuteilen. Durch die regelmäßige Präsenz im Unternehmen wird die Abstimmung über die Arbeitsabläufe im Unternehmen ermöglicht.

Allerdings muss gesichert sein, dass die Arbeit zu Hause genauso gut wie vom regulären Arbeitsplatz aus erledigt wird. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen trotz der Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen zu Hause ungestört arbeiten können.

Ob dies möglich ist, hängt auch von der Schwere des Pflegefalls ab. Oft reicht es, dass jemand für alle Fälle in



der Nähe des Pflegebedürftigen ist. Dann ist ein ungestörtes Arbeiten möglich. Braucht der bzw. die Pflegebedürftige jedoch mehr Aufmerksamkeit, dann leidet die Arbeit. In solchen Fällen müssen andere Lösungen sowohl für das Ableisten der Arbeit als auch für die Pflege gefunden werden.

Was wird von Seiten der Beschäftigten erwartet?

Auch engagierte Beschäftigte werden beim Eintreten eines konkreten Pflegefalls in der Familie einfach „abgelenkt“ sein. Der Pflegebedürftige braucht seine Zuwendungen und häufig sind „bürokratische Dinge“ unter anderem mit der Kranken- und Pflegeversicherung zu klären oder Absprachen mit Ärzten und ambulanten Pflegedienst zu treffen. Aber zeitgleich sollte die Arbeit nicht zu sehr in den Hintergrund rücken. Denn mit der Berufstätigkeit wird Einkommen erwirtschaftet und ein wirtschaftlich selbstständiges Leben ermöglicht.

Eine gewisse Zeit können Mehrfachbelastungen geschultert werden, aber irgendwann geht jedem die „Luft aus“. Die Konsequenzen sind Beeinträchtigungen beim eigenen Wohlergehen und der Gesundheit, aber auch eine Reduzierung der Leistungsfähigkeit, was dann trotz aller Bemühungen Auswirkungen auf das Arbeitsergebnis hat. Daher ist es meistens unvermeidbar, dass pflegende Angehörige den Arbeitgeber über die veränderte familiäre Situation informieren.

In den diversen Umfragen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde immer wieder deutlich, dass sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheuen, ihre private Situation offenzulegen. Persönliche Probleme werden ungern gegenüber einem größeren Kreis von Personen thematisiert, die nicht zum unmittelbaren Familien- und Freundeskreis gehören. Unterschwellig ist mit der Scheu vor einer Offenlegung der pflegerischen Familienarbeit aber auch eine Sorge um den Arbeitsplatz verbunden. Beschäftigte mit familiären Zusatzbelastungen könnten nicht mehr voll einsetzbar und flexibel sein, wie es der gängigen Meinung nach die Arbeitswelt erfordert. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten möchte keiner solch „Stigma“ haben. Es wird geschwiegen, was der falsche Ansatz ist.

Wenn der Beruf mit der Pflege eines Angehörigen vereinbart werden muss, empfiehlt es sich in der Regel, mit dem Arbeitgeber das Gespräch zu suchen und die veränderte private Situation zu schildern. Erfahrungsgemäß kann mit Anteilnahme und Rücksicht gerechnet werden. Ein verantwortungsbewusster Arbeitge-

ber wird versuchen, die Arbeitsprozesse entsprechend zu organisieren.

Aber letztlich ist das offene Gespräch mit dem Vorgesetzten eine Frage der Abwägung, die jeder Betroffene für sich entscheiden muss. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg darf der Arbeitgeber nicht fragen, wie die Betreuung von Kindern oder pflege-

Jede Familie sollte sehr genau prüfen, ob sie die Pflege alleine und ohne professionelle Hilfe meistern kann. Letztlich sind verschiedenste Modelle für die Betreuung eines Angehörigen möglich und sollten entsprechend den Bedürfnissen der zu pflegenden Person und der Angehörigen ausgewählt werden. Wenn der Pflegebedürftige weiterhin in den eigenen Wänden wohnen möchte,



Wir leben seit vielen Jahren mit meinem verwitweten Schwiegervater zusammen. Inzwischen ist er schwerpflegebedürftig entsprechend der Pflegestufe II. Dreimal am Tag kommt ein ambulanter Pflegedienst ins Haus. Mein Mann selbst kann kaum eine Betreuung übernehmen, da er im Außendienst tätig ist und längere Fahrzeiten hat. Mein Arbeitsplatz liegt zum Glück ganz in der Nähe unseres Hauses und erlaubt mir, auch im Laufe des Tages mal kurz vorbeizuschauen oder ein Rezept in der Apotheke einzulösen. Natürlich muss ich meine Arbeit machen. Ich bin die einzige Buchhalterin. Es kommt also wirklich auf mich an. Aber mein Chef vertraut mir, dass alles läuft und zur Not arbeite ich abends mal länger oder komme am Samstagvormittag in den Betrieb.

Buchhalterin in einem mittelständischen Metallunternehmen, 52 Jahre alt und mit der Pflege ihres Schwiegervaters betraut

bedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit geregelt wird. Eine solche Betreuung ist danach die alleinige Angelegenheit der betroffenen Person.

kann neben der Betreuung durch die Familie auf ambulante Pflegedienste zurückgegriffen werden. Sie kommen nach Hause und „springen“ ein, wenn die Familienangehörigen ihrer Berufstätigkeit nachgehen. Darüber hinaus

gibt es aber auch die Möglichkeiten einer Tagespflege bzw. teilstationären Pflege sowie einer Kurzzeitpflege. Bei einer Tagespflege werden die älteren Menschen in einer sogenannten teilstationären Einrichtung tagsüber oder in seltenen Fällen auch nachts gepflegt und betreut, ansonsten leben sie in ihrer eigenen Wohnung.

Eine Kurzzeitpflege ist häufig nach einem Krankenhausaufenthalt angebracht oder wenn es zu einer kurzfristigen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der pflegebedürftigen Person gekommen ist und dient zur Verhinderung einer dauerhaften stationären Unterbringung.

Als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter können Sie bei einem Pflegefall in Ihrer Familie Folgendes tun:

- Suchen Sie das Gespräch mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber.
- Schildern Sie offen Ihre Situation.
- Zeigen Sie Verständnis für die Interessen Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers.
- Strapazieren Sie die Rücksichtnahme der Kolleginnen und Kollegen nicht über.
- Nehmen Sie Hilfe und Unterstützung an.
- Kontaktieren Sie die Krankenkasse (die gleichzeitig Pflegekasse ist) des Pflegebedürftigen.
- Suchen Sie eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe auf.

Was kann von Seiten des Arbeitgebers getan werden?

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege hat in der betrieblichen Praxis noch eine geringe Bedeutung. In vielen Unternehmen fehlen konkrete Erfahrungen mit dem Umgang dieser Art der Doppelbelastung. Aber der demografische Wandel wird zwangsläufig dafür sorgen, dass immer mehr Beschäftigte die Pflege mit ihrer Berufstätigkeit verbinden müssen.

Es ist keine Frage, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Pflegearbeit in der Familie zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind. Aber sie zeichnen sich erfahrungsgemäß auch durch eine hohe Arbeitsmotivation und großes Engagement aus, sodass die Arbeitsproduktivität nicht zwangsläufig leiden muss.

Arbeitgeber sind gefordert, ein Bewusstsein für diese Art der Familienarbeit zu schaffen und im eigenen Unternehmen die Sensibilität für das Thema zu fördern. Dadurch wird gegenseitige Rücksichtnahme in der Belegschaft erreicht und den Betroffenen fällt es

leichter, über ihre private Situation mit Zusatzbelastungen zu sprechen.


Das Problem der Vereinbarkeit des Berufs mit Pflegeleistungen in der Familie kann zu jeder Zeit und in jedem Unternehmen entstehen, ganz gleich ob es ein Großunternehmen mit 500 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ist oder ein Kleinbetrieb mit fünf oder weniger Angestellten. Natürlich



lässt sich nicht vorhersehen, wie viele Beschäftigte in absehbarer Zeit betroffen sein könnten. Daher empfiehlt es sich für große Unternehmen, dass sie ein Konzept entwickeln, in dem das Thema Pflege und der Umgang damit geregelt ist.

Anhand von Checklisten können z.B. bei konkreten Situationen mit den betroffenen Beschäftigten Vereinbarungen getroffen werden. Die Kommunikation spielt eine große Rolle. Unternehmen sollten offen kommunizieren, dass sie sich mit dem Thema Pflege und Beruf beschäftigt haben. So kann eine Unternehmenskultur geschaffen werden, wo die Pflege von Angehörigen ernst genommen wird und Anerkennung findet. Ein deutliches Signal ist es, wenn sich die Unternehmensleitung persönlich des Themas annimmt und es von

sich aus, beispielsweise bei Betriebsversammlungen, anspricht. Auch andere Kommunikationsmaßnahmen eignen sich, um zu zeigen, dass das Thema Pflege und Berufstätigkeit auf der Unternehmensagenda präsent ist. Je größer das Unternehmen ist, umso wichtiger wird es, auch eigens geschaffene Informationsmaterialien bereitzustellen bzw. das Thema im Intranet, über Aushänge und in der Mitarbeiterzeitung publik zu machen.



Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf war erst dann für mich zu einem Thema geworden, als eine Mitarbeiterin um ein Gespräch gebeten hat. Ihr Lebenspartner hatte einen Schlaganfall erlitten und sollte nun nach der Rehabilitation zurück nach Hause kommen. Aber alleine gelassen war er noch recht hilflos. Meiner Mitarbeiterin schwebte eine mehrwöchige Freistellung vor. Ich habe mich intern erkundigt, was machbar ist und bin überraschenderweise auf das Unternehmensangebot „6 Wochen unbezahlter Sonderurlaub“ gestoßen – leider meiner Meinung nach, mit zu langer Antragsfrist. Aber auch durch meinen Einsatz für die dringenden Belange dieser Mitarbeiterin konnten wir recht kurzfristig den Sonderurlaub gewähren und haben insgesamt das Thema Pflege auf die Unternehmensagenda gesetzt. Bei Mitarbeitergesprächen wird auch eine mögliche Pflegeverantwortung angesprochen, wir haben einen Leitfaden für die Belegschaft wie für die Führungskräfte entwickelt und versuchen, alle Wünsche im gegenseitigen Interesse möglich zu machen.

Führungskraft eines größeren Unternehmens, 44 Jahre

Ziel sollte immer sein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine offene Atmosphäre wahrnehmen, um sich mit ihrer veränderten privaten Situation an den Vorgesetzten zu wenden. Es versteht sich fast von selbst, dass dies auch auf dem „kurzen Dienstweg“ möglich sein sollte, also ein Gespräch führen ohne große vorherige Ankündigung. Die Parteien eines Arbeitsverhältnisses müssen gemeinsam, schnell und unkompliziert Lösungen finden, die die betrieblichen Erfordernisse ebenso wie die häuslichen der Pflegeperson berücksichtigen. Je größer die Unternehmen sind, umso wichtiger wird die Rolle von Führungskräften – auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Erfahrungsgemäß wenden sich Beschäftigte zunächst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten. Diese sollten durch Schulungen und Vorträge mit den Belangen von pflegenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern vertraut sein, um sensibel auf die Belastungen eingehen zu können. Sie sollten auch wissen, welche konkreten Möglichkeiten der Betrieb mit Blick auf Arbeitszeitflexibilisierungen für einen bestimmten Zeitraum anbieten kann.

Häufig ist im alltäglichen Betriebsablauf wenig Zeit, um die persönliche und familiäre Situation einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters kennenzulernen. Viele Betriebe führen regelmäßig Mitarbeitergespräche durch, um generell über die Arbeitsaufgaben zu sprechen und die Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Bei diesen Gesprächen könnte, wenn dazu Anlass besteht, auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen werden. Das ist dann unproblematisch, wenn dies in der Absicht geschieht, die Arbeitssituation der betroffenen Person zu verbessern.

Zu beachten ist, dass bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bestimmte Fragen unzulässig sind. § 9 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) regelt für den öffentlichen Dienst, dass Fragen, wie z. B. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, unzulässig sind. Es handelt sich um Fragen, die vorrangig weiblichen Beschäftigten gestellt werden und deren Beantwortung nachteilige Folgen haben könnte. Deshalb dient das Verbot dieser Fragestellung der Gleichstellung von Frauen und Männern.



Das LGG geht davon aus, dass auch die Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen der Intimsphäre unterliegen und es Angelegenheit der Bewerberinnen und Bewerber ist, dies zu thematisieren.

Etwas anderes ist, wenn solche Themen in einem Mitarbeitergespräch angesprochen werden und nur das Ziel verfolgen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden kann.

Um die Belastungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu reduzieren, bieten sich, wie zuvor in dieser Broschüre beschrieben, zahlreiche Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit und -organisation an. Darüber hinaus können die Betriebe weitere Angebote machen. Gerade zu Beginn einer Pflege sind viele Fragen zu klären. Betriebe können organisatorische Hilfe und Unterstützung bei der Suche nach professioneller Pflege geben. Aber auch mit finanzieller Unterstützung kann der

betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter geholfen werden. Eine Beteiligung an den Kosten für eine ambulante Versorgung des Pflegebedürftigen durch professionelle Dienste oder für eine dauerhafte Tagespflege ist ebenso möglich, wie ein Zuschuss für hauswirtschaftliche Leistungen. Pflegenden Beschäftigte können dadurch wirkungsvoll entlastet werden.



Die gewonnene Zeit kann zur intensiveren Zuwendung zum Pflegebedürftigen oder zur eigenen Erholung genutzt werden. Insbesondere Letzteres hat dann auch wieder positive Auswirkungen auf den Beruf. Entscheidet sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer dafür, sich für eine gewisse Zeit beurlauben

zu lassen, um sich ganz der Pflege eines Familienmitglieds widmen zu können, sollte das Unternehmen regelmäßig Kontakt suchen. Neben der Erkundigung nach dem persönlichen Befinden sollte auch über betriebliche Belange informiert werden. Damit wird der Wiedereinstieg nach einer intensiven Pflege erleichtert



Zum Wochenbeginn am Montagfrüh war klar: Es gibt viel zu tun. Ein großes Arbeitspensum wartete auf alle. Kurz vor 9:00 Uhr rief mein Mitarbeiter an und eröffnete mir, dass er kurzfristig Urlaub nehmen muss. Seine Mutter war am Wochenende gestürzt und müsse nun mit angebrochener Wirbelsäule das Haus hüten. Die hilfsbereite Nachbarin sei leider im Urlaub und auch sonst sei niemand da, der die Pflege in den ersten Tagen übernehmen könne. Natürlich habe ich ihm den Urlaub gewährt – jeder kann ja einmal in eine solche Situation geraten. Aber ich stand vor der Frage, wie die geplante Arbeit zu bewältigen ist und wie die Kundentermine zu halten sind. Glücklicherweise arbeiten wir hin und wieder mit Zeitarbeitsfirmen zusammen. Ich konnte umgehend eine „Ersatzmitarbeiterin“ rekrutieren. Die Kosten steigen zwar dadurch, aber der Ausfall wäre teurer geworden. Und die Mehrarbeit konnte ich den anderen Mitarbeiterinnen nicht zumuten. Bei unserer nächsten Arbeitsbesprechung stand das Thema Pflege und eine plötzliche Veränderung im Privatleben auf der Agenda. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir Lösungen für diese Thematik entwickelt und sie zum Bestandteil unseres Leitbildes gemacht. Außerdem haben wir Checklisten erarbeitet, aus denen klar hervorgeht, welche Schritte zuerst gegangen werden müssen, falls ein Pflegefall in der Familie eintritt.

*Unternehmerin eines Dienstleistungsunternehmens mit vier Angestellten,
54 Jahre*

und eine längere Einarbeitungsphase vermieden. Generell sollte auch die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit so flexibel wie möglich gestaltet werden. Wenn es die betriebliche Situation erlaubt, sollte der Beurlaubte nach einem plötzlichen Ende der Pflegearbeit entsprechend den persönlichen Wünschen wieder in den Arbeitsprozess integriert werden.

Zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf können Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber Folgendes tun:

- Setzen Sie sich mit dem Thema generell auseinander und entwickeln Sie ein Konzept zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Ihrem Unternehmen.
- Integrieren Sie das Thema in das Unternehmensleitbild.

- Kommunizieren Sie das Thema offen im Unternehmen.
- Schaffen Sie eine offene Atmosphäre und ermöglichen Gespräche auf dem „kurzen Dienstweg“.
- Stellen Sie Infomaterialien bereit, z.B. Checkliste und Adresslisten mit Hinweisen zu den Beratungsstellen (siehe Adressteil).
- Sensibilisieren und schulen Sie Ihre Führungskräfte.
- Führen Sie regelmäßig Mitarbeitergespräche und nutzen Sie die, um das Thema Pflege anzusprechen.
- Unterbreiten Sie weitere Hilfsangebote.
- Seien Sie ein Partner für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch in schwierigen privaten Situationen.

Schlussbemerkungen

Trotz noch geringer praktischer Erfahrungen gehört das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit viel stärker ins Bewusstsein sowohl auf Seiten der Unternehmen wie auch bei der Belegschaft. Die Übernahme der Verantwortung für die Pflege eines Angehörigen kann fast jeden treffen und verdient auch im betrieblichen Umfeld Respekt und Unterstützung.

In der Praxis gibt es bereits jetzt eine Reihe von Möglichkeiten, um individuelle Lösungen im Arbeitsprozess zu finden. Wichtig ist und bleibt in den meisten Fällen, miteinander das Gespräch zu suchen. Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind Partner in einem Arbeitsverhältnis und sollten sich auch als solche verstehen, wenn die private Situation der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nicht einfach außen vor gelassen werden kann und die Arbeitsfähigkeit eventuell zeitweilig beeinträchtigt sein könnte.

Aber nicht nur im Zusammenhang mit dem Beruf ist es wichtig, dass die Pflege in den Fokus des gesellschaftlichen Interesses gehört.

Aus diesem Grund hat das Land Brandenburg unter dem Motto „Später beginnt jetzt“ in den Jahren 2007 und 2008 eine „Pflegeinitiative“ durchgeführt. Das Ziel, die Lebenssituation hilfe- und pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen zu verbessern, wird auch weiterhin von den Partnern verfolgt. Auch diese Publikation will hierzu einen Beitrag leisten.

Durch das am 1. Juli 2008 in Kraft getretene Pflege-Weiterentwicklungsgesetz ergeben sich auch für pflegende Angehörige einige Erleichterungen wie z. B. die bis zu sechsmonatige, unbezahlte Pflegezeit oder auch die Möglichkeit, bis zu zehn Tage unbezahlt kurzfristig der Arbeit fernbleiben zu können. Pflegebedürftige und deren Angehörige haben zudem ab dem 1. Januar 2009 einen Anspruch auf ein umfassendes, individuelles Beratungsangebot.



Adressen

Wichtige Ansprechpartner für Arbeitgeber und Pflegende im Land Brandenburg

Angegeben sind jeweils die Verbände und Organisationen auf Landesebene. Dort erhalten Sie ebenso wie in Ihrer Kreis- oder Stadtverwaltung weitere Informationen zu regionalen Diensten, Beratungsstellen und Betreuungsangeboten, wie beispielsweise ambulante Pflege-, Tages- oder Kurzzeitpflege.

Pflegekassen (Auswahl)

AOK Brandenburg – Die Gesundheitskasse

Potsdamer Straße 20, 14513 Teltow
Telefon: 0180 265-1111
Telefax: 0180 265-2222
E-Mail: aok-brandenburg@brb-aok.de
Internet: www.aok.de

BARMER Ersatzkasse

Landesgeschäftsstelle Berlin und Brandenburg
Axel-Springer-Straße 44–47
10969 Berlin
Telefon: 018500 44-0
Telefax: 018500 44-3390
E-Mail: presse@barmer.de
Internet: www.barmer.de

DAK – Deutsche Angestellten-Krankenkasse

Landesgeschäftsstelle
Kommandantenstraße 18, 10969 Berlin
Telefon: 030 69007-0
Telefax: 030 69007-119
E-Mail: DAK010000@dak.de
Internet: www.dak.de

Gmünder ErsatzKasse – GEK

Friedrich-Ebert-Straße 8
14467 Potsdam
Telefon: 0331 74752-0
Telefax: 0331 74752-33
E-Mail: info@gek.de
Internet: www.gek.de

Hamburg Münchener Krankenkasse – HMK

Axel-Springer-Straße 51/52
10969 Berlin
Telefon: 030 259090-0
Telefax: 030 259090-42
E-Mail: mail@hamue.de
Internet: www.hmk.info

Hanseatische Krankenkasse – HEK

Kurfürstendamm 207/208, 10719 Berlin
Telefon: 030 88455-150
Telefax: 030 88455-299
E-Mail: kontakt@hek.de
Internet: www.hek.de

IKK Brandenburg und Berlin

Hauptverwaltung
Ziolkowskistraße 6, 14480 Potsdam
Telefon: 0331 6463-0
Telefax: 0331 6463-103
E-Mail: vorstand@ikkbb.de
Internet: www.ikkbb.de

Kaufmännische

Krankenkasse – KKH

Landesverwaltung
Heerstraße 25, 14052 Berlin
Telefon: 030 30391-0
Telefax: 030 30391-414
E-Mail: service@kkh.de
Internet: www.kkh.de

Techniker Krankenkasse – TK

Landesvertretung für Berlin
und Brandenburg
Alte Jakobstraße 81–82, 10179 Berlin
Telefon: 030 24547-4
Telefax: 030 24547-500
E-Mail: lv-berlin-brandenburg@tk-online.de
Internet: www.tk-online.de

Industrie- und Handelskammern

IHK Cottbus

Goethestraße 1, 03046 Cottbus
Telefon: 0355 365-0
Telefax: 0355 365-266
E-Mail: ihkcb@cottbus.ihk.de
Internet: www.cottbus.ihk.de

IHK Frankfurt (Oder)

Puschkinstraße 12 b
15236 Frankfurt (Oder)
Telefon: 0335 5621-0
Telefax: 0335 5621-254
E-Mail: info@ihk-ffo.de
Internet: www.ihk-ffo.de

IHK Potsdam

Breite Straße 2 a–c, 14467 Potsdam
Telefon: 0331 2786-0
Telefax: 0331 2786-111
E-Mail: info@potsdam.ihk.de
Internet: www.potsdam.ihk24.de

Handwerkskammern

HWK Cottbus

Altmarkt 17, 03046 Cottbus
Telefon: 0355 7835-444
Telefax: 0355 7835-280
E-Mail: hwk@hwk-cottbus.de
Internet: www.hwk-cottbus.de

HWK Frankfurt (Oder)

Bahnhofstraße 12,
15230 Frankfurt (Oder)
Telefon: 0335 56190
Telefax: 0335 535011
E-Mail: hwkinfo@handwerkskammer-ff.de
Internet: www.handwerkskammer-ff.de



HWK Potsdam

Charlottenstraße 34–36
14467 Potsdam
Telefon: 0331 37030
Telefon: 0331 292377
E-Mail: info@hwkpotsdam.de
Internet: www.hwk-potsdam.de

Wohlfahrts- und Sozialverbände, soziale Organisationen (Auswahl)

Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Brandenburg e. V.

Großbeerenstraße 120, 14482 Potsdam
Telefon: 0331 62053-60
Telefax: 0331 62053-70
E-Mail: mail@asb-lv-bbg.de
Internet: www.asb-lv-bbg.de

Arbeiterwohlfahrt Landesverband Brandenburg e. V.

Nansenstraße 18, 14467 Potsdam
Telefon: 0331 971626-0
Telefax: 0331 971626-5
E-Mail: gf@awo-brandenburg.de
Internet: www.awo-brandenburg.de

Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.

Region Brandenburg Ost
Leipziger Straße 39
15232 Frankfurt (Oder)
Telefon: 0335 5654-0
Telefax: 0335 5654-100
E-Mail: caritas.frankfurt.o@t-online.de
Internet: www.caritas-brandenburg-ost.de

Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.

Region Brandenburg West
Maxim-Gorki-Straße 6–7
15711 Königs Wusterhausen
Telefon: 03375 210812-4
Telefax: 03375 210812-3
E-Mail: b.stelter@caritas-berlin.de
Internet: www.dicvberlin.caritas.de

Caritasverband der Diözese Görlitz e. V.

Adolph-Kolping-Straße 15
03046 Cottbus
Telefon: 0355 380650
Telefax: 0355 793322
E-Mail: kontakt@caritas-dicvgoerlitz.de
Internet: www.dicvgoerlitz.caritas.de

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Brandenburg e. V.

Tornowstraße 48, 14473 Potsdam
Telefon: 0331 28497-0
Telefax: 0331 28497-30
E-Mail: info@paritaet-brb.de
Internet: www.paritaet-brb.de

Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Brandenburg e. V.

Alleestraße 5, 14469 Potsdam
Telefon: 0331 28640
Telefax: 0331 293284
E-Mail: info@drk-lv-brandenburg.de
Internet: www.lv-brandenburg.drk.de

**Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e. V.**

Paulsenstraße 55/56, 12163 Berlin
Telefon: 030 82097-0
Telefax: 030 82097-105
E-Mail: diakonie@dwbo.de
Internet: www.diakonie-portal.de

**Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.
Landesverband**

Berlin-Brandenburg
Berner Straße 2–3, 12205 Berlin
Telefon: 030 816901-102
Telefax: 030 816901-703
E-Mail: s.schneider@juh-bb.de
Internet: www.juh-bb.de

**Sozialverband VdK
Berlin-Brandenburg e. V.**

Berliner Straße 40/41, 10715 Berlin
Telefon: 030 864910-0
Telefax: 030 864910-20
E-Mail: berlin-brandenburg@vdk.de
Internet: www.vdk.de/bb2

**Volkssolidarität Landesverband
Brandenburg e. V.**

Benzstraße 10, 14482 Potsdam
Telefon: 0331 704231-0
Telefax: 0331 704231-20
E-Mail: brandenburg@volkssolidaritaet.de
Internet: www.volkssolidaritaet.de

**Zentralwohlfahrtsstelle der Juden
in Deutschland e. V.
Integrationszentrum Kibuz
und überregionale**

Beratungsstelle Potsdam
Berliner Straße 148, 14467 Potsdam
Telefon: 0331 298546-12
Telefax: 0331 298546-15
E-Mail: zentrale@zwst.org
Internet: www.zwst.org

**Kontakt-, Beratungs- und Selbsthilfe-
organisationen (Auswahl)**

AIDS-Hilfe Potsdam e. V.

Kastanienallee 27, 14471 Potsdam
Telefon: 0331 951308-51
Telefax: 0331 951308-52
E-Mail: info@aidshilfe-potsdam.de
Internet: www.aidshilfe-potsdam.de

**Allgemeiner Behindertenverband
Land Brandenburg e. V. (ABB)**

Hegelallee 8, Haus 2, 14467 Potsdam
Telefon: 0331 28038-10
Telefax: 0331 28038-11
E-Mail: info@abbev.de
Internet: www.abbev.de

**Alzheimer-Gesellschaft
Brandenburg e. V.**

Stephensonstraße 24–26
14482 Potsdam
Telefon: 0331 74090-08
Telefax: 0331 74090-09
E-Mail: beratung@alzheimer-brandenburg.de
Internet: www.alzheimer-brandenburg.de



**Blinden- und Sehbehinderten-
Verband Brandenburg e. V.**

Heinrich-Zille-Straße 1–6, Haus 9
03042 Cottbus
Telefon: 0355 22549
Telefax: 0355 7293974
E-Mail: bsvb@bsvb.de
Internet: www.bsvb.de

**Brandenburgische
Krebsgesellschaft e. V.**

Charlottenstraße 57, 14467 Potsdam
Telefon: 0331 864806
Telefax: 0331 8170601
E-Mail: mail@krebsgesellschaft-brandenburg.de
Internet: www.krebsgesellschaft-brandenburg.de

**Bundesarbeitsgemeinschaft
Wohnungsanpassung e. V.
Regionaler Ansprechpartner
Berlin/Brandenburg**

Koordinierungsstelle rund ums Alter
Mühlenstraße 48, 13187 Berlin
Telefon: 030 47531719
Telefax: 030 47531892
E-Mail: s.grabow@albatrosev.de
Internet: www.rundumsalter.com

**Landesarbeitsgemeinschaft
Selbsthilfe von Menschen mit
Behinderung und chronischer
Erkrankung und ihren Angehörigen
Brandenburg e. V.**

Handelsstraße 11, 16303 Schwedt
Telefon: 03332 5217-35, -52
Telefax: 03332 572219
E-Mail: lagh.bb@t-online.de
Internet: www.lag-selbsthilfe-bb.de

**Landesverband für Körper-
und Mehrfachbehinderte
Berlin-Brandenburg e. V.**

Lindenstraße 20–25, 10969 Berlin
Telefon: 030 259375-60
Telefax: 030 259375-61
E-Mail: info@lvkm-bb.de
Internet: www.lvkm-bb.de

**Lebenshilfe für Menschen
mit geistiger Behinderung
Landesverband Brandenburg e. V.**

Mahlsdorfer Straße 61, 15366 Hönow
Telefon: 030 992895-0
Telefax: 030 992895-50
E-Mail: info@lebenshilfe-brandenburg.de
Internet: www.lebenshilfe-brandenburg.de

Kontakt

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie
Referat 31 A
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam

E-Mail: [karin.boettger@
masgf.brandenburg.de](mailto:karin.boettger@masgf.brandenburg.de)

E-Mail: [harald.klier@
masgf.brandenburg.de](mailto:harald.klier@masgf.brandenburg.de)

**Wir bedanken uns für die
beratende Unterstützung:**

AOK Brandenburg
– Die Gesundheitskasse
HWK Cottbus
IHK Potsdam
Vattenfall Europe Mining & Generation,
Cottbus
Hauskrankenpflege in Velten

**Weiterführende Informationen
im Internet**

Für Pflegende:

www.masgf.brandenburg.de
www.bmg.bund.de

Für Unternehmen:

www.erfolgsfaktor-familie.de
www.beruf-und-familie.de
www.mittelstand-und-familie.de



Fußnoten

- ¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2005 vom 14. Februar 2007.
- ² Vgl. Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2005 vom 14. Februar 2007.
- ³ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2005 vom 14. Februar 2007.
- ⁴ Deutsches Institut für Wirtschaft, Wochenbericht Nr. 5, 2001.
- ⁵ berufundfamilie gGmbH, „Eltern pflegen“, März 2007.
- ⁶ Infratest Sozialforschung, Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002, Juli 2003.
- ⁷ Infratest Sozialforschung, Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002, Juli 2003.
- ⁸ Vgl. Blinkert, Baldo: Vortrag auf dem Landespflegeetag Baden-Württemberg, November 2002. (www.sozilogie.uni-freiburg.de/blinkert/Publikationen/vortraglandespflegeetag.htmlpublikation).
- ⁹ Infratest Sozialforschung, Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002, Juli 2003.
- ¹⁰ Infratest Sozialforschung, Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002, Juli 2003.
- ¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Pressemitteilung vom 15.08.2007.
- ¹² Vgl. DGB, Positionen + Hintergründe „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, Nr. 6, August 2006.
- ¹³ Vgl. „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“, Julia C. Häuser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz; Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Dokumentation der Fachtagung am 16. November 2006 in Potsdam.
- ¹⁴ Vgl. <http://www.vitanet.de>, Häufigste Schlaganfall-Ursachen.
- ¹⁵ Vgl. Gesellschaft der epidemiologischen Krebsregister in Deutschland e. V. in Zusammenarbeit mit dem Robert Koch Institut, Broschüre „Krebs in Deutschland“, 2006.
- ¹⁶ Bundesministerium für Gesundheit, <http://www.bmg.bund.de>, Reform zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung
- ¹⁷ Vgl. „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“, Julia C. Häuser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz; Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Dokumentation der Fachtagung am 16. November 2006 in Potsdam.
- ¹⁸ Vgl. „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“, Julia C. Häuser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz; Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Dokumentation der Fachtagung am 16. November 2006 in Potsdam.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
www.esf.brandenburg.de

Lektorat: Evelyn Teschner

Texterstellung: Agentur Bellot

Gestaltung: UVA Kommunikation und Medien GmbH

Bildnachweis: Horizon, plainpicture/John Birdsall, Andreas Buck,
Ute Grabowsky/photothek.net, Hartmut Schwarzbach/argus, www.alabiso.de,
Blume/www.blumbild.com, www.BilderBox.com, JOKER/Gloger

Druck: Tastomat Druck GmbH

Auflage: 2.500 Exemplare

2. überarbeitete Auflage
November 2008

Diese Broschüre wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Familie des Landes Brandenburg, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Landes Brandenburg gefördert.

Später beginnt jetzt



Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

www.pflegeinitiative-brandenburg.de