



Impuls

Raus aus der Tabuzone: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und als Betrieb profitieren

Corinna Schwedhelm,
Netzwerkbüro "Erfolgsfaktor Familie"
31. Mai 2022

gefördert vom:



Was Sie jetzt erwartet

- Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Pflegesituation in Deutschland
- Was pflegende Beschäftigte bewegt
- Spagat zwischen Beruf und Pflege
- Wünsche der Beschäftigten und Angebote der Unternehmen
- Wie Unternehmen unterstützen können

Ein starkes Netzwerk

Kurzvorstellung der Angebote des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“

- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- über 8.100 Mitglieder
- gefördert durch: BMFSFJ und DIHK
- **Unser Angebot für Sie:** Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, informative Web-Seminare und Veranstaltungen, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten, spannende Unternehmensbeispiele uvm.
- online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Wir freuen uns auf Sie!



Multiplikatorenveranstaltung
„Kleine und mittlere Unternehmen als familienorientierte Arbeitgeber: Arbeiten zwischen Betrieb und Zuhause“ “ am **02.06.2022**
virtuell

Unternehmenstag mit Bundesfamilienministerin und DIHK-Präsident am **30.09.2022** vor Ort und virtuelle

Jeder hat Eltern: Pflegesituation in Deutschland



2030:
2,96 Mio. Pflegebedürftige,
die zu Hause versorgt werden

2040:
3,33 Mio. Pflegebedürftige,
die zu Hause versorgt werden

2050:
3,75 Mio. Pflegebedürftige,
die zu Hause versorgt werden

Im Dezember 2019 waren in Deutschland **4,13 Mio. Menschen** pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) (Quelle: Destatis, Dez. 2020)*

80 Prozent davon werden zu Hause von Angehörigen und ambulanten Pflegediensten versorgt.

Ende 2019 wurden **2,1 Mio. Menschen** mit Pflegegrad 2 bis 5 und damit mehr als die **Hälfte aller Pflegebedürftigen (51,3 %)** allein durch Angehörige zu Hause versorgt.

Die **durchschnittliche** Pflegedauer in häuslicher Pflege liegt bei Männern bei **3 Jahren** und **4 Jahren** bei Frauen.

Zwei Drittel der Pflegenden sind berufstätig = große organisatorische und emotionale Herausforderungen und zeitliche Vereinbarkeitsprobleme

Pflegende Personen sind größtenteils zw. 45 und 64 Jahre alt und **zwei Drittel der Pflegepersonen sind Frauen**. Diese sind häufig berufstätig und in einer Sandwichposition, wenn die Kinder noch im Haus sind.

*2017 Einführung des neuen, weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs - seither werden mehr Menschen als pflegebedürftig eingestuft als zuvor

Spagat zwischen Beruf und Pflege

- Die **Pflegezeit** variiert von **täglich 1 bis 6 Stunden**, häufig wird dafür die Arbeitszeit reduziert oder sogar ganz aufgegeben (bei plötzlichem Pflegefall)
- **körperliche u. seelische Belastung** = Erschöpfung, schlechter subjektiver Gesundheitszustand, Vernachlässigung von sozialen Kontakten, weniger leistungsfähig u. Konzentrationsschwächen
- Durch zeitliche **Zielkonflikte** haben Pflegende häufig Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren oder Sorge vor beruflichen Nachteilen
- **Als Belastung empfunden werden u.a.:**
 - Schlechtes Gewissen gegenüber Arbeitgeber / Kolleg*innen
 - Schlechtes Gewissen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen
 - Täglicher Umgang mit pflegebedürftigem Angehörigen
 - Organisation des Pflegealltags (mit oder ohne Familiennetzwerk)
 - Erkennen der eigenen körperlichen und psychischen Grenzen
 - Das Suchen und Finden der richtigen Informationen
 - Kein Abstand von der privaten Pflege
 - Finanzielle Sorgen



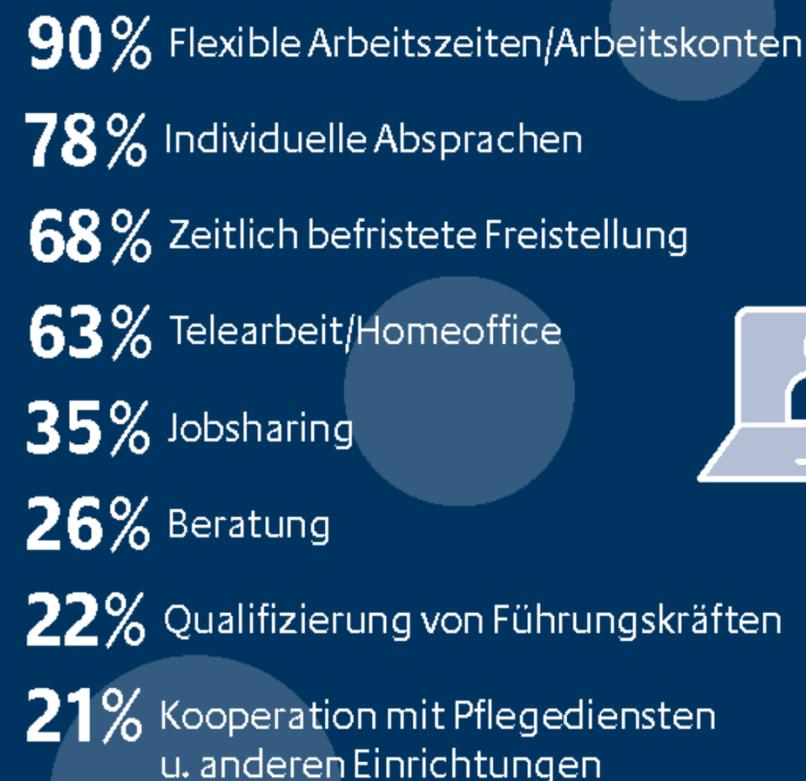
Wünsche der Beschäftigten und Angebote der Unternehmen

i Was sich Pflegepersonen von ihren Unternehmen wünschen



Mehrfachnennungen waren möglich.
 Quelle: Verband Pflegehilfe, FAU Erlangen-Nürnberg.
 Studienbericht (o. J.): Belastung von pflegenden Angehörigen.

i Was Unternehmen anbieten Vorhandene betriebsinterne Angebote für pflegende Beschäftigte



Mehrfachnennungen waren möglich.
 Quelle: ZQP-Analyse: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 2018.

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

- ▶ kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall
- ▶ Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person

§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI



Pflegeunterstützungsgeld

Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:

- ▶ bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- ▶ für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- ▶ bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- ▶ zinsloses Darlehen

§ 3 PflegeZG

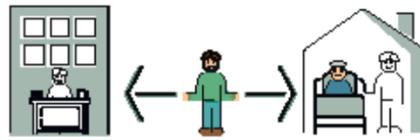


Pflegezeit

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- ▶ bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- ▶ für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- ▶ zinsloses Darlehen

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

ohne Ankündigungsfrist

Ankündigungsfrist zehn Tage

Ankündigungsfrist acht Wochen

unabhängig von der Betriebsgröße

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz (beginnt frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin und endet gleichzeitig mit dem Ende der Auszeit)

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen

Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

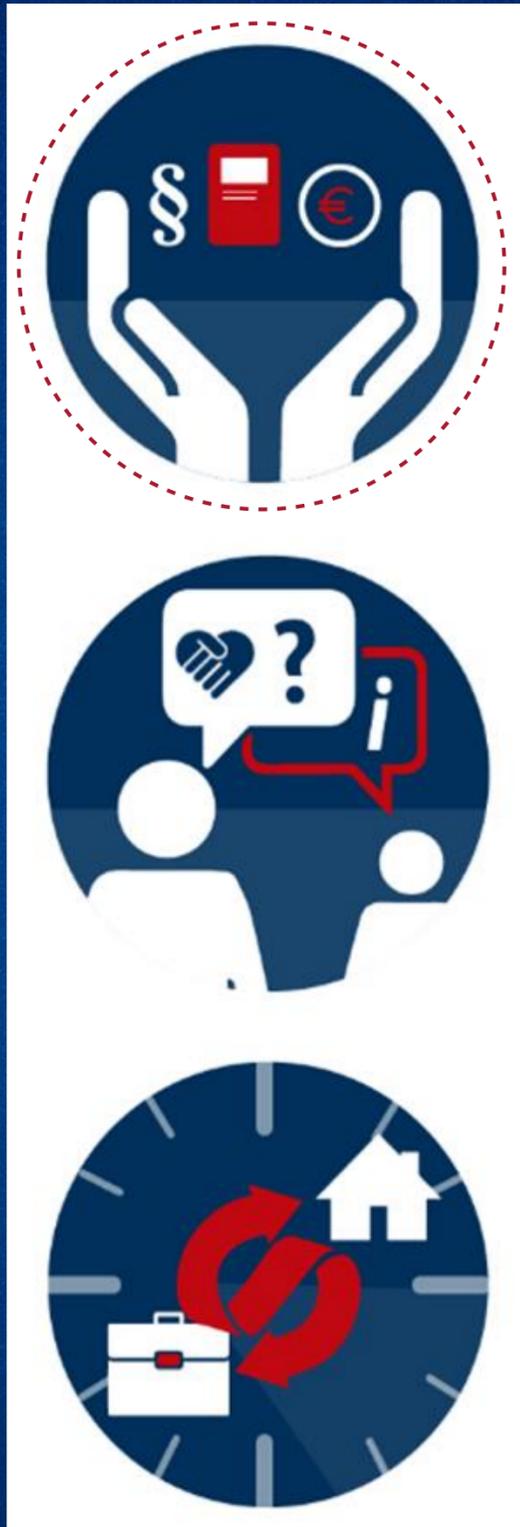
- ▶ **Kurzzeitpflege:** Im Notfall können Beschäftigte bis zu 10 Tage der Arbeit fern bleiben, um die Versorgung des Pflegebedürftigen sicherzustellen. **Pflegeunterstützungsgeld** als Lohnersatzleistung für 10 Tage von der Pflegekasse oder der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen.
- ▶ **Pflegezeit** (in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten): Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 6 Monate. **Lohnersatzleistung** in Form eines zinslosen Darlehens möglich.
- ▶ **Familienpflegezeit** (in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten): Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung für die Dauer von bis zu 24 Monaten, wobei Beschäftigte mindestens 15 Stunden/Woche weiter arbeiten müssen. Anspruch auf **Förderung** durch ein zinsloses Darlehen.

<http://www.wege-zur-pflege.de>

Wie Unternehmen unterstützen können!

■ Eine pflegesensible Unternehmenskultur schaffen und kommunizieren

- Familienfreundliches und pflegesensibles Leitbild entwickeln
- Betriebsvereinbarung(en) schließen
- Thema kommunizieren: offen - oft – neutral („Grundrauschen“)
- Vertrauensvolle Ansprechperson(en) etablieren (Pflege-Guide/-Lotse)
- Beschäftigte befragen
- Führungskräfte sensibilisieren und schulen – hier auch der Verweis auf Kosten/Nutzen
- Passende Angebote des BGM
- Gutes Vertretungsmanagement etablieren
- Vernetzung durch interne AG's



Wie Unternehmen unterstützen können!

■ Pflegende Berufstätige informieren u. beraten

- Informationen anbieten (z.B. Pflegekoffer)
- Flyer zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Gespräche anbieten
- ggf. Pflegestammtisch etablieren
- Krankenkassen und Pflegedienste einbinden
- Info-Veranstaltungen durchführen, auch externe Pflegeberatungen oder Einrichtungen einbinden
- Checklisten bereitstellen
- Informationen zum externen Hilfenetz zur Verfügung stellen

Beispiele:

- „Unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“
- „Rechtliche Vorsorge und Patientenverfügung“
- „Krankheitsbilder Demenz“
- „Umgang mit Konflikten in der Familie“
- „Abschied nehmen: Umgang mit Verlust und Trauer“
- „Den Pflegealltag meistern: praktische Hilfen und technische Hilfsmittel“
- „Wenn Eltern alt werden – kümmern, ohne krank zu werden“

Wie Unternehmen unterstützen können!

Flexible Arbeitsbedingungen anbieten

- Arbeitszeiten flexibel, aber auch planbar gestalten: flexible Pausenregelungen, Gleitzeit, ...
- Arbeitszeitkonten einrichten: Überstundenabbau, Minusstunden, ...
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ermöglichen: mobiles Arbeiten, Homeoffice/ Telearbeit ...
- Job-Sharing erproben
- Arbeitsorganisation anpassen: Notfallpläne, Vertretungsregelungen, andere Aufgaben, Urlaubspläne, Dienstreisen, ...
- Notfall-Laptop



Wie Unternehmen unterstützen können!

■ Zusätzliche Unterstützung für den Alltag

- Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen: Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäscheservice, Essen auf Rädern etc.
- Zuschuss für Beratung und Betreuung
 - Zahlungen an beratende Dienstleister sind für Arbeitgeber steuerfrei
 - Zuschüsse für Betreuungskosten können Arbeitgeber bis zu 600 EUR pro Jahr von der Steuer absetzen – vorausgesetzt, dass es eine kurzfristige, aus beruflichen dringend erforderliche Betreuung ist (§ 3 Nr. 34a EStG.)
 - Arbeitgeber können Zuschüsse und Vermittlungsgebühren für haushaltsnahe Dienstleistungen als Betriebsausgaben steuermindernd geltend machen (§ 4 Abs. 4 EStG)
- Kooperation mit sozialen Dienstleistern (Rahmenverträge)
- Angebote im Unternehmen: Essen aus der Kantine, Wäscheservice, Sport- oder Beratungsangebote etc.
- Kontakt halten!

Informationen und Links (I)

- Werden Sie **Mitglied** im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/werden-sie-mitglied.html>
- Machen Sie mit dem **Fortschrittsindex** Vereinbarkeit Ihre familienfreundliche Unternehmenskultur sichtbar: <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/>
- Fragen Sie Ihre Beschäftigten und machen den UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/machen-sie-ihren-unternehmenscheck.html>
- Leitfaden **“Pflegerische Beschäftigte brauchen Unterstützung - Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege”**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2020_Leitfaden_Pflegerische_Beschaeftigte_brauchen_Unterstuetzung.pdf
- Leitfaden **„In fünf Schritten zu mehr Vereinbarkeit - Leitfaden für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung im Krankenhaus“**
https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2021_Leitfaden_Vereinbarkeit_im_Krankenhaus.pdf
- Broschüre **„Altenpflege: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gute Beispiele aus der Praxis“**: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/150223_Broschuere_Altenpflege_Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie_freigegeben_BAfzA.pdf

THANKS FOR WATCHING

Informationen und Links (II)

- Wir haben uns dem Thema “Pflege” auch in unserem Forum “Arbeitgeberattraktivität” gewidmet:
<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/forum-so-geht-vereinbarkeit/arbeitgeberattraktivitaet/pflege-auf-die-agenda-setzen.html>
- Die Praxisbox “Vereinbarkeit von Beruf & Pflege” finden Sie im Mitgliederbereich (Reiter „Exklusiv für Sie“) unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de (Login oben rechts)
- Web-Seminar „Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz - Was Arbeitgeber wissen müssen“ - mit einem Experten vom Pflgetelefon des Bundesfamilienministeriums
<https://www.youtube.com/watch?v=HRWKaptHRks>
- Web-Seminar „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - Die wichtigsten Schritte für Arbeitgeber“ mit Stefanie Steinfeld, Eldercare Steinfeld
<https://www.youtube.com/watch?v=g0Y6gOobUks>
- Wie sich in Unternehmen das Bewusstsein für Vereinbarkeit während der Corona-Pandemie gewandelt hat, zeigt eine neue Studie der Prognos AG: <https://www.prognos.com/de/projekt/aus-der-corona-krise-lernen> oder <https://www.youtube.com/watch?v=GwIMzdW1YiY>
- Hier finden Sie umfassende Informationen zum Thema Pflege: <https://www.wege-zur-pflege.de>

THANKS FOR WATCHING

Quellennachweise

- "Pflegerische Beschäftigte brauchen Unterstützung - Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege", BMFSFJ und DIHK/ Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
- Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019)
- „Pflegerstatistik 2019. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung“, Statistisches Bundesamt (2020)
- „Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes und ersten Pflegestärkungsgesetzes“, TNS Infratest Sozialforschung (2017), u.a. Seite 60
- Pflegerreport 2019, Klaus Jacobs et al. (2020)
- „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, ZQP-Themenreport, Zentrum für Qualität in der Pflege (2016)
- „Pflegerreport 2018“, Barmer (2018)
- ElderCare-Steinfeld, ©Steinfeld, 2016, Experteninput DIHK 04.März 2016, interne Studie ECS,
- Grafik: Praxisbox „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (Mitgliederbereich: <https://netzwerk.erfolgsfaktor-familie.de/>)
- „Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes und ersten Pflegestärkungsgesetzes“, TNS Infratest Sozialforschung (s.o.)
- „Belastung von pflegenden Angehörigen“, Verband Pflegehilfe, Studienbericht, FAU Erlangen-Nürnberg, 2018: <https://www.pflegehilfe.org/docs/press/studie-belastung-pflegender-angehoeriger-vollstaendige-studie.pdf>
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik <https://www.ffp.de/>



ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
 Unternehmensnetzwerk

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
 netzwerkbuero@dihk.de
 030 – 203 08 – 61 01

gefördert
 vom:

