



KOMMUNALER
SENIORENSERVICE

ERST DIE ARBEIT UND DANN ...

Vereinbarkeit
von Beruf und Pflege

Hannover

FAMILIEN
LEBEN IN
HANNOVER



Hannover ist eine familienfreundliche Stadt.

Dabei hat Hannover nicht nur die Familien im Blick, die ihre Kinder und Jugendlichen hier großziehen. Familienfreundlichkeit soll auch diejenigen einbeziehen, die mitunter schon in jungen Jahren vor dem Problem der „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ stehen. Denn häufig genug erleben Menschen früh, was es heißt, Pflegeverantwortung für einen nahestehenden Angehörigen, für den Lebenspartner oder die Lebenspartnerin zu übernehmen und gleichzeitig berufstätig zu sein.

Mit dem demografischen Wandel werden Fragen nach der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zunehmen. Der deutliche Anstieg Pflegebedürftiger in Familien und Lebensgemeinschaften wird von Statistikern bereits bis zum Jahr 2050 prognostiziert. In Großstädten wie Hannover, in denen viele junge Familien wohnen, werden Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige, die erwerbstätig sind, immer häufiger benötigt werden.

Pflegesituationen sind in Familien und Lebenspartnerschaften oft nicht vorhersehbar und nicht planbar. Umso wichtiger ist es, dass sich Betroffene bei Eintritt einer solchen Situation nicht scheuen, im Arbeitsumfeld, im Verwandten- und Bekanntenkreis, bei kommunalen und anderen Anlaufstellen ihren Unterstützungsbedarf zu benennen.

Ein offener und vertrauensvoller Umgang mit dem Thema ist Voraussetzung für eine zukunftsweisende und aktive Form, mit der Herausforderung der zunehmenden Pflegebedürftigkeit in Familien umzu-

gehen. Dass die Bezeichnung „familienfreundlicher Betrieb oder Kommune“ auch die Pflege von Angehörigen und Lebenspartnern umfasst, liegt in der Verantwortung aller Beteiligten.

Hannover hält bereits seit vielen Jahren haupt- und ehrenamtliche Informations- und Unterstützungsstrukturen für Pflegende und Pflegebedürftige bereit und baut sie immer weiter aus. Der Kommunale Seniorenservice Hannover (KSH) versorgt sowohl Angehörige als auch Pflegebedürftige mit Informationen, Beratung und Vermittlung an zuständige Stellen. In diesem Jahr sind im hannoverschen Stadtgebiet die Pflegestützpunkte als Anlaufstellen für vorpflegerische und pflegerische Fragestellungen eingerichtet worden, die ebenfalls der KSH für die Stadt Hannover betreibt. In Informations- und Vortragsveranstaltungen in hannoverschen Betrieben wird mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen über innerbetriebliche und kommunale Unterstützungsmöglichkeiten diskutiert.

Die beiden Broschüren „Erst die Arbeit und dann...“ und „Erst die Pflege und dann...“ befassen sich mit dem Thema aus Sicht Personalverantwortlicher in Betrieben und Institutionen und aus Sicht Pflegenden, die im Berufsleben stehen. Informationen, Tipps und Kontaktadressen sind auf die Zielgruppen ausgerichtet. Mit beiden Heften zusammen wollen wir weiter dazu beitragen, dass „Familienfreundlichkeit“ in Hannover auch für die Familien gilt, die mit der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen konfrontiert werden.

Stephan Weil
Oberbürgermeister
Landeshauptstadt Hannover



Hannover unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Die Broschüren „Erst die Arbeit und dann...“ und „Erst die Pflege

und dann...“ haben das immer wichtiger werdende Thema der Vereinbarkeit von „Beruf und Pflege“ zum Inhalt. Sie sollen dazu beitragen, mit Information und Sensibilisierung die Situation der steigenden Anzahl von Menschen zu erleichtern, die vor der Doppelaufgabe des Berufslebens und der Pflege enger Angehöriger stehen.

Ein Blick auf die Zahlen macht deutlich, dass wir uns auch in Hannover mit Maßnahmen und Strukturen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auseinandersetzen müssen.

In Hannover leben derzeit insgesamt 15.600 Pflegebedürftige nach Pflegeversicherung. Davon sind etwa 10.500 Frauen und gut 5.000 Männer. In den gut 80 Pflegeheimen Hannovers werden rund 30 % (rd. 5900 Personen) der Pflegebedürftigen versorgt. Etwa 70 % (rd. 9800 Personen) der Pflegebedürftigen leben zu Hause. Knapp 6000 der zu Hause lebenden Pflegebedürftigen werden ausschließlich von Angehörigen und gut 4000 von ambulanten Pflegebediensteten versorgt.

Um eine erhebliche Zahl pflegebedürftiger Menschen kümmern sich also Angehörige zu Hause. Wie viele ebenfalls von Angehörigen zu Hause unterstützt werden, aber nicht von der Pflegeversicherung als pflegebedürftig eingestuft sind, ist nicht bekannt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine Vielzahl der Menschen, die mit körperlichen, seelischen oder geistigen Einschränkungen zu Hause leben, dazu gehören.

Es wird davon ausgegangen, dass rund zwei Drittel aller hilfe- und pflegebedürftigen Menschen von ihren Angehörigen im häuslichen Umfeld betreut und gepflegt werden.

Aufgrund des demografischen Wandels wird die Zahl pflegebedürftiger Menschen in den nächsten Jahren erheblich ansteigen. Immer mehr Beschäftigte werden sich neben der Erwerbsarbeit um nahestehende Pflegebedürftige kümmern. Familien, Wohn- und Lebensgemeinschaften, Angehörige mit und ohne Migrationshintergrund auf der einen Seite und Betriebe auf der anderen Seite werden sich intensiv mit dem Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ beschäftigen müssen.

Immer mehr Menschen, die berufstätig sind, werden Pflegeverantwortung übernehmen. Familiäre Umbruchsituationen, die meist mit dem Beginn von Pflegesituationen entstehen, werden in Zukunft noch stärker als bisher zu unterstützen sein.

Solche Situationen werden häufig mit dem Beginn von Betreuungszeiten für Kinder verglichen und ähnliche Maßnahmen vorgeschlagen. Im Gegensatz zur Kinderbetreuung ist Pflegebedürftigkeit allerdings nur schwer planbar und tritt häufig plötzlich und unerwartet ein. Im Verlauf wird eine Pflegesituation meist belastender und sie erfährt im Gegensatz zur Kinderbetreuung nur geringe gesellschaftliche Anerkennung. In Betrieben fehlt häufig noch das Verständnis der Vorgesetzten und KollegInnen.

Mit den Broschüren „Erst die Arbeit und dann...“ und „Erst die Pflege und dann...“ werden Personalverantwortlichen und Beschäftigten Informationen und Tipps zu pflegeversicherungsrechtlichen Fragen, Pflegebedingungen, Unterstützung von pflegenden Erwerbstätigen und zur Enttabuisierung des Themas angeboten. Gleichzeitig sollen die Broschüren dazu beitragen, die öffentlichen Diskussionen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ zu fördern und Möglichkeiten der Unterstützung pflegender Angehöriger und LebenspartnerInnen und -partner aufzuzeigen sowie Entlastungsstrukturen einzurichten.

Thomas Walter
Jugend- und Sozialdezernent

I. ALLGEMEINES	4
II. DEMOGRAFISCHER WANDEL UND BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR	6
1. Demografischer Wandel und seine Folgen	6
2. Ressource Arbeits- und Fachkraft	7
III. BERUF UND PFLEGE IM PERSÖNLICHEN UMFELD	8
1. Lebensphase mit Pflegeverantwortung	8
2. Zusammentreffen von Beruf und Pflege	8
IV. BETRIEBLICHE MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE	13
1. Kommunikation und Beratung	13
2. Informationen über Maßnahmen	16
3. Betriebliche Vereinbarungen und Regelungen	18
4. Weitere betriebliche Angebote	19
5. Kooperationen mit Anbietern von Pflegeleistungen	19
V. RECHTLICHES	21
1. Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	21
2. Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung	22
3. Inanspruchnahme der Pflegezeit	23
4. Familienpflegezeitgesetz ab 2012	24
5. Leistungen der Pflegeversicherung	26
VI. BEISPIELE	27
VII. ADRESSEN, LITERATUR, LINKS	30
Anhang	35

I. ALLGEMEINES

Der demografische Wandel ist im betrieblichen Alltag angekommen. Viele Branchen müssen neue Strategien in ihrer Personalpolitik entwickeln: Einerseits angesichts des Mangels an qualifiziertem jungem Nachwuchs und andererseits aufgrund längerer Lebensarbeitszeiten und steigendem Altersdurchschnitt mancher Belegschaften.

Unternehmen, die sich der Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellen, können auf eine positive Bilanz verweisen. Sie

- binden bewährtes und qualifiziertes Personal stärker an ihr Unternehmen
- unterstützen das Engagement ihrer Fachkräfte im betrieblichen und gesellschaftlichen Interesse
- erhöhen die Produktivität und Belastbarkeit von MitarbeiterInnen mit Pflegeverantwortung
- vermindern die unvorhersehbaren Abwesenheiten und Fehlzeiten, z. B. wegen Krankheit
- verringern die Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Fachkräfte

Die durchschnittlich höhere Lebenserwartung in der Bevölkerung ist ein wesentliches Merkmal des demografischen Wandels. Sie ist sowohl mit einer Verlängerung gesunder Lebenszeit als auch mit zunehmender Hilfs- und Pflegebedürftigkeit verbunden. Die Unterstützung älterer hilfsbedürftiger Menschen wird in den meisten Fällen sehr selbstverständlich durch Familienangehörige geleistet.

Zwei Drittel aller Pflegebedürftigen werden zu Hause betreut. Gründe dafür liegen im Wunsch nach einem würdigen Leben im Alter und dem Bedürfnis, einander nahe zu sein. Überwiegend übernehmen Frauen die häusliche Pflege. Nicht selten geschieht dies zeitgleich zur Betreuung der eigenen Kinder. Häufig ist die Entscheidung für eine häusliche Pflege vom Belastungsgrad der Pflegenden, den Kosten für eine vollstationäre Pflege oder von Informationsdefiziten beeinflusst. Erwerbstätige geraten mit der Pflege naher Angehöriger oder LebenspartnerInnen nicht nur in Zeitröte, sondern häufig auch an physische und mentale Belastungsgrenzen. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann entscheidend zum Erhalt und zur Steigerung der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit beitragen.

Es gibt heute Verschiebungen in der Altersstruktur der Belegschaften und einen zunehmenden Mangel an Fach- und Führungskräften.

Pflegebedürftige Personen werden überwiegend von Angehörigen und LebenspartnerInnen zu Hause gepflegt.

Mit der Übernahme der Pflege übernehmen Angehörige gesellschaftlich wichtige Aufgaben.

Pflegende Berufstätige sind mit ihren Doppel- und Mehrfachbelastungen häufig auf sich allein gestellt.

Im Gegensatz zu Kindererziehungszeiten kann die Pflege eines Angehörige plötzlich eintreten, ist von unkalkulierbarer Dauer und veränderlichem Umfang.

Die Zahl derjenigen MitarbeiterInnen, die in häusliche Pflege eingebunden sind, bleibt für Personalverantwortliche und Vorgesetzte häufig im Dunkeln. Gründe hierfür liegen u. a. im Verschweigen der Pflegesituation aus Furcht und Scham, den vielseitigen zeitlichen und persönlichen Belastungsmomenten nicht gewachsen zu sein, der Ungewissheit über die zeitliche Dauer und einem drohenden negativen Ausgang der Pflegebedürftigkeit. Diese Faktoren sind nicht selten ursächlich für eine latente Überforderung, insbesondere wenn pflegende Angehörige mit der Doppel- und Mehrfachbelastung auf sich allein gestellt sind.

Mit einem betrieblichen Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung entlasten Unternehmen ihre MitarbeiterInnen. Zugleich ist es ein wirksames Instrument betrieblicher Gesundheitsförderung. Familienbewusste Betriebe tragen durch die Unterstützung familialer Fürsorgearbeit zugleich zu einer gesellschaftlichen Stabilität bei.

Tip: Die Erfassung der Anzahl von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben kann eine wichtige Grundlage für betriebliche Maßnahmen darstellen.

Pflegeverantwortung wird häufig mit Kinderbetreuung gleichgesetzt. Sie unterscheidet sich aber in ganz wesentlichen Punkten: Sie tritt oft plötzlich ein, ihr Umfang und ihre Dauer sind unbestimmt, der Ausgang ist nicht absehbar. Gründe für eine Pflegebedürftigkeit können in einer plötzlichen Erkrankung oder einem Unfall liegen. Pflegesituationen werden zudem von kritischen, nicht kalkulierbaren Veränderungen beeinflusst. Betriebliche Maßnahmen und Vereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Pflegeaufgaben müssen daher sowohl die Arbeitsplatzsituation als auch die besonderen Charakteristika von Pflegesituationen berücksichtigen.

Wichtig: Beschäftigte, die Fürsorgeaufgaben für ältere Angehörige oder LebenspartnerInnen wahrnehmen, wird es zukünftig vermehrt geben. Sie werden in Betrieben keine Ausnahme mehr darstellen.

II. DEMOGRAFISCHER WANDEL UND BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

1. Demografischer Wandel und seine Folgen

Der demografische Wandel führt dazu, dass immer weniger junge Menschen einer wachsenden Gruppe Älterer gegenüberstehen. Obgleich die ältere Generation noch nie so vital und gesund war wie heute, wird aufgrund des Anstiegs der Zahl hochbetagter Menschen der Pflegebedarf künftig ansteigen. Ein hohes Lebensalter ist mit einem höheren gesundheitlichen Risiko und der Gefahr, demenziell zu erkranken, verbunden.

Aufgrund des Geburtenrückgangs und der damit verbundenen zahlenmäßigen Abnahme der jüngeren Generation sinkt auch die Zahl derjenigen, die eine generationenübergreifende Pflege übernehmen könnten. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sich zukünftig immer mehr Beschäftigte neben der Erwerbstätigkeit auch um die Pflege von Angehörigen und LebenspartnerInnen kümmern werden.

Schon heute steigt in vielen Unternehmen das Durchschnittsalter der Beschäftigten. Dieser Trend wird sich durch die Anhebung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit fortsetzen. Die vormals nachberufliche Pflegephase für pflege- und unterstützungsbedürftige Familienangehörige verlagert sich zunehmend in die Zeit der Erwerbstätigkeit. Aufgrund dieser Entwicklungen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einem immer wichtiger werdenden Thema für die Personalpolitik in Betrieben.

Traditionell pflegen sich LebenspartnerInnen gegenseitig, vielfach haben bisher auch Töchter oder Schwiegertöchter die Versorgung der (Schwieger-)Eltern übernommen. Mit der steigenden Qualifikation von Frauen, ihrer Erwerbstätigkeit, der Notwendigkeit zum Familieneinkommen beizutragen, aber auch aufgrund steigender Trennungsraten und der Notwendigkeit der eigenen Altersversorgung sinkt die Zahl der Frauen, die neben häuslichen und familialen Aufgaben pflegerische Tätigkeiten selbstverständlich und alleinverantwortlich wahrnehmen. Dies bedingt, dass mehr und mehr Männer als Söhne, Ehe- und Lebenspartner in die Pflege eingebunden sind. Ihr Anteil wächst kontinuierlich.

Es gibt einen demografisch bedingten Anstieg pflegebedürftiger Menschen in der Gesellschaft.

Aufgrund der Anhebung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit wird die Zahl der Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung steigen.

Frauen sind zunehmend erwerbstätig und stehen nicht mehr für die alleinige Übernahme familialer Pflegeaufgaben zur Verfügung.

Doppelbelastungen von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben können Auswirkungen auf ihre Arbeitsleistung und Weiterbildung haben.

2. Ressource Arbeits- und Fachkraft

Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen-/ LebenspartnerInnen leben in einer Doppelbelastung. Aufgrund des permanenten Zeitdrucks, der Sorge um den Pflegebedürftigen und fortwährender Anspannung, geraten pflegende Beschäftigte in Stresszustände. Stress kann sich auf die Arbeitsleistungen negativ auswirken: Arbeitsausfälle, Arbeitszeitunterbrechungen, geringere Belastungsfähigkeit, sinkende Produktivität und vermehrte Krankheitstage können die Folge sein.

Wichtig: Höhere Belastungen von pflegenden Erwerbstätigen entstehen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben.

Auch mit Blick auf die Qualitätsentwicklung eines Unternehmens sollten Personalverantwortliche Strategien für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entwickeln. Die Dauerbelastung beschränkt nicht nur die persönlichen Ressourcen zur Teilnahme an betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen und die Chancen der persönlichen Weiterentwicklung. Sie können auch die betriebliche Innovationsfähigkeit und Produktivität beeinflussen.

Tipp: Betriebe können durch Arbeitszeitflexibilisierung und betriebliches Gesundheitsmanagement das Belastungsempfinden und den Umfang von pflegebedingten Belastungen positiv beeinflussen.

III. BERUF UND PFLEGE IM PERSÖNLICHEN UMFELD

1. Lebensphase mit Pflegeverantwortung

Verantwortung für nahestehende Pflegebedürftige in einer aktiven Familien- und Erwerbsphase zu übernehmen ist inzwischen keine Seltenheit mehr. Es sind in erster Linie Ehe- und LebenspartnerInnen, die bei auftretender Hilfe- und Pflegebedürftigkeit Unterstützung leisten. Erst wenn eine gegenseitige Unterstützung nicht (mehr) möglich oder ausreichend ist, werden andere Angehörige und Menschen aus dem persönlichen Nahbereich, wie z. B. erwachsene Kinder oder Schwiegerkinder, Nachbarn, Bekannte und/oder Freunde angesprochen. Auch erwerbstätige Eltern übernehmen Pflegeverantwortung für ihre behinderten und / oder pflegebedürftigen Kinder.

Bisher sind Frauen im Alter zwischen 40 und 55 Jahren die typischen erwerbstätigen Pflegepersonen. Von der Vereinbarkeitsthematik sind aber zunehmend auch erwerbstätige Männer und alleinstehende Personen betroffen. Nicht selten ist diese Altersgruppe sowohl mit der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen als auch von Kindern befasst.

Von allen Hauptpflegepersonen sind laut einer Studie¹ zufolge 16 Prozent unter 45 Jahre alt, 21 Prozent sind im Alter zwischen 45 und 54 Jahren und 27 Prozent sind im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. Manche Pflegepersonen leisten nicht nur für eine pflegebedürftige Person Unterstützung, sondern übernehmen nacheinander, seltener zeitlich parallel, Pflegeaufgaben für mehrere Pflegebedürftige.

2. Zusammentreffen von Beruf und Pflege

Erwerbstätige, die Pflegeverantwortung für nahe Angehörige oder LebenspartnerInnen tragen, übernehmen nicht in jedem Fall alle anfallenden Pflegeaufgaben. Ihre Aufgabe besteht vielfach darin, ein unterstützendes Netzwerk von Hilfen und pflegerischen Dienstleistungen zu organisieren, dieses aufrecht zu erhalten und im weiteren Verlauf an sich verändernde Bedingungen anzupassen. Sie müssen dann oft auf Zeitvorgaben der be-

*Pflegepersonen
organisieren vielfach
ein Netzwerk
unterschiedlicher
Hilfen.*

¹ Schneekloth, U. & Wahl, H. W.: Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III), Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München, 2005

*Pflegende
Erwerbstätige
erleben einen hohen täglichen
Zeitdruck und Konflikte
mit unflexiblen
Arbeitszeiten.*

*Mangelnde
Erholungspausen
und Dauerbelastung
können zu
stressbedingten
Erkrankungen
bei Pflegenden
führen.*

*Es sollte
eine Balance
zwischen beruflichen
und pflegebedingten
Aufgaben
bestehen.*

teiligten Akteure Rücksicht nehmen. Es gibt jedoch auch Pflegepersonen, die alle pflegebedingten Aufgaben alleinverantwortlich ausführen. Die alltägliche Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung bedeutet für Pflegepersonen durchorganisierte Tage unter immensem zeitlichem Druck.

Die Pflege wird oft minutiös geplant. Ihr abgestimmter Ablauf kann durch unvorhergesehene Ereignisse leicht ins Wanken geraten. Das persönliche Pflegearrangement muss sich häufig an vorgegebene, unflexible Arbeitszeitstrukturen anpassen. Selten besteht die Möglichkeit, Termine, die im Zusammenhang mit der Pflege stehen, während der Arbeitszeit wahrzunehmen.

Bisher können Unternehmen kaum auf wissenschaftliche Erkenntnisse zugreifen, die die Auswirkungen einer Pflegeübernahme auf die Erwerbstätigkeit kennzeichnen. Das Wissen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zeigt aber, dass mangelnde Erholungspausen und Dauerbelastung generell zu einem höheren Risiko beitragen, selber zu erkranken. Pflegenden schränken ihre Arbeitszeit häufig wegen Problemen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein oder scheiden vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Unternehmen können diese beschriebenen Belastungsdilemmata entspannen, indem sie den Pflegenden mit flexiblen Lösungen und Unterstützungsangeboten entgegenkommen.

Trotz vieler Belastungsfaktoren sind pflegende Beschäftigte meist am Arbeitsplatz hoch motiviert. Für sie ist die Erwerbstätigkeit ein Ausgleich und ein Gegengewicht zur Pflege. Sie schafft Distanz zu den häuslichen Verantwortlichkeiten. Zudem möchten Erwerbstätige ihre Situation am Arbeitsplatz nicht durch die pflegebedingten Belastungen beeinflusst sehen. Sie fürchten oft den Eintritt in eine Dauerarbeitslosigkeit und Einbußen bei der eigenen Altersrente im Anschluss an eine Pflege-Auszeit.

Betriebe können mit einer Bandbreite von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reagieren. Mit pflege- und familienfreundlichen Angeboten entwickeln sie ein positives Image nach innen und außen. Sie verbessern mit einer familienbewussten Personalpolitik ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel verschafft sich ein Unternehmen damit Vorteile im Wettbewerb und am Standort.

Personalverantwortliche und Vorgesetzte können für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sensibilisieren. Durch einen offenen Umgang mit dem Thema und der Kultur des Pflegens können Weichen gestellt werden; sie entscheiden maßgeblich darüber, ob Beschäftigte ihre rechtlichen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ausschöpfen, um sich dann wieder stärker auf den Arbeitsalltag konzentrieren zu können.

Tipp: Für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung bietet die Landeshauptstadt Hannover die Broschüre "Erst die Pflege, und dann...".

Die besonderen Charakteristika der Pflege von Angehörigen sind:

- Der Beginn einer Pflegebedürftigkeit ist nicht vorhersehbar.
- Auch die Dauer einer Pflegeverantwortung ist zu Beginn der Pflegezeit nicht einschätzbar.
- Zu Beginn der Pflegeverantwortung besteht bei Pflegenden ein hoher Orientierungs-, Informations- und Beratungsbedarf.
- Der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit ist dynamisch und nicht prognostizierbar.
- Kontinuierliche Pflegephasen werden vielfach von auftretenden Krisensituationen unterbrochen.
- Mit der Pflege sind sowohl körperliche als auch psychische Belastungen für Pflegepersonen verbunden.
- Pflegebedingte Belastungen können mit hohen betrieblichen Anforderungen und anderen Aufgaben kumulieren.
- Eine Pflege ist mit einer hohen zeitlichen Beanspruchung verbunden.

Eine familienfreundliche Personalpolitik erhöht die Attraktivität des Betriebes am Arbeitsmarkt.

Es gibt eine Bandbreite für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Eine betriebliche Alltagskultur, die von Familienfreundlichkeit und Pflegesensibilität geprägt ist, erleichtert Lösungen für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben und für den Betrieb.

- Pflegebedürftigkeit und demenzielle Erkrankungen werden als gesellschaftlich tabuisiert und eine Pflegeübernahme zum Teil als stigmatisierend erlebt.

Pflegebedingte Folgen können auf den Betrieb rückwirken, z. B. durch die plötzliche oder ungeplante Abwesenheit bzw. eingeschränkte Einsatzfähigkeit von Beschäftigten.

Mögliche Auswirkungen auf Betriebe sind:

- Inanspruchnahme der kurzfristigen Arbeitsverhinderung nach PflegeZG durch Beschäftigte
- Inanspruchnahme einer Pflegezeit (PflegeZG) in Teil- oder Vollzeit und zeitbegrenzte Wiederbesetzung eines frei gewordenen Arbeitsplatzes
- kurzfristige, auch stundenweise Arbeitsausfälle
- kurzfristig beantragte Urlaubstage
- nachlassende Bereitschaft zur Erbringung flexibler Arbeits-einsätze
- Nervosität und Unkonzentriertheit bei ArbeitnehmerInnen
- zeitweilige oder längerfristige Stresssituationen bei den Beschäftigten
- vermehrte Fehlzeiten
- nachlassende Bereitschaft an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- andererseits besondere Arbeitsmotivation bei Beschäftigten, für die der Beruf einen Gegenpol zur häuslichen Pflege darstellt

Die betrieblichen Auswirkungen einer Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Pflege können sehr unterschiedlich sein.

Der Betrieb kann aktiv auf Entwicklungen Einfluss nehmen und tragfähige Lösungen entwickeln.

Der Betrieb hat die Möglichkeit mit eigenen Lösungsangeboten aktiv auf diese Entwicklungen Einfluss zu nehmen. Diese sollen sowohl den Anforderungen und Belangen des Unternehmens als auch denen der Beschäftigten Rechnung tragen. Die Maßnahmen unterscheiden sich hinsichtlich der entstehenden Kosten, des zeitlichen Aufwands und ihrer jeweiligen Effekte für beide Seiten.

Das Ziel aller Aktivitäten ist es, das Zusammentreffen von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben zu verbessern. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Vermeidung von übermäßigen Stresssituationen und der Erhalt von Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb.

Tipp: Nicht alle betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind mit (hohen) Kosten verbunden.

Das folgende Kapitel widmet sich möglichen Ansätzen in Unternehmen, der Führungskompetenz, der Personalentwicklung und den Serviceangeboten für pflegende Beschäftigte. Es bietet Informationen zur Kommunikation, zu Zeitmodellen, finanziellen Anreizen, unterstützenden Angeboten und Anerkennung. Es beschreibt betrieblich erprobte Maßnahmen.

Die vorliegende Broschüre kann nicht auf jede Besonderheit der betrieblichen Praxis Antworten geben und ersetzt nicht die individuelle Beratung für ein Unternehmen. Sie bietet aber eine erste Orientierung auf einem Feld der betrieblichen Praxis und Gesundheitsförderung, das noch in den „Kinderschuhen“ steckt.

*Es sollen
die Arbeitsmotivation
und die Leistungsfähigkeit
erhalten bleiben sowie
Überlastungen vermieden
werden.*



IV. BETRIEBLICHE MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

Beschäftigte kennen nicht immer die betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Pflegeaufgaben.

Pflege und Demenz im persönlichen Umfeld sind für viele Tabuthemen.

Manche ArbeitnehmerInnen befürchten, dass ihnen Nachteile im Betrieb entstehen, wenn ihre pflegebedingten Aufgaben bekannt werden.

1. Kommunikation und Beratung

Beschäftigte mit familialen Pflegeaufgaben wissen nicht immer, wieviel Entgegenkommen sie auf betrieblicher Seite erwarten können und was ihnen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege angeboten werden könnte. Das Thema wird für sie meist erst dann interessant, wenn sie selber mit Pflegeaufgaben in der eigenen Familie konfrontiert werden.

Zum Teil befürchten Beschäftigte, dass ihnen berufliche Nachteile daraus erwachsen können, wenn ihre privaten Aufgaben und pflegebedingten Belastungen bekannt werden. Pflegenden Beschäftigte stoßen mit ihrer häuslichen Pflegesituation nicht immer auf Verständnis bei KollegInnen oder Vorgesetzten. Vorgesetzte, Personalverantwortliche und Betriebsräte wie auch BetriebsärztInnen können betroffene Beschäftigte ermutigen, ihre Situation und Probleme zur Sprache zu bringen. Sie schaffen damit eine Atmosphäre, in der sich andere besser als bisher in die Lage der pflegenden Beschäftigten versetzen und Unterstützung anbieten.

Tipp: Bieten Sie Ihren Beschäftigten im betrieblichen Alltag Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an, in Form von kurzen Informationsveranstaltungen, Weitergabe von Informationsmaterialien, einer Verlinkung im Intranet, z. B. zur Seniorenberatung und empfehlen Sie die Kontaktaufnahme zu den Pflegestützpunkten der Landeshauptstadt oder der Region Hannover.

Gesprächsangebote von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen

Vorgesetzte und Personalverantwortliche sollten Beschäftigten mit Pflegeverantwortung ein Gespräch anbieten, um Sensibilität für das Thema zu signalisieren und einen für beide Seiten wichtigen Informationsaustausch zu ermöglichen. Für den Betrieb geht es um Rahmenbedingungen und Vereinbarungen, die die betrieblichen Abläufe sicher stellen. Für die Beschäftigten geht es um die Vereinbarkeit der täglichen Pflegeaufgaben mit den beruflichen Anforderungen. Es sollten beiderseitige Fragestellungen, Unsicherheiten und Befürchtungen angesprochen und geklärt werden, die sich aus der veränderten Situation der Be-

schäftigten für die Arbeitsbedingungen und den Betrieb ergeben. Das Gespräch kann entscheidend dazu beitragen, das jeweilige Ausmaß häuslicher Pflege zu erfahren, die individuelle Vereinbarkeitssituation bzw. -problematik kennenzulernen und eine Einschätzung davon zu bekommen, welche Auswirkungen für den Betrieb voraussichtlich kurz-, mittel- und langfristig zu erwarten sind. Wenn sich pflegebezogene, arbeitsorganisatorische bzw. betriebsbedingte Änderungen ergeben, sollte das Gespräch wieder aufgenommen werden.

Leitfaden für das Gespräch mit Beschäftigten mit familialer Pflegeverantwortung:

- Ansprechen der Pflegesituation
- konkrete Pflegesituation und Umfang der Pflegeaufgaben erfragen
- sich für mögliche familiäre oder außerfamiliäre Unterstützung bei der Bewältigung von Pflegeaufgaben interessieren
- sich nach dem persönlichen Befinden in dieser Situation erkundigen
- Beschäftigte/n über mögliche unterstützende Maßnahmen des Betriebs informieren
- mögliche betriebliche Vereinbarungen besprechen
- ggf. weiterführende Informationen und Beratung anbieten oder vermitteln
- Bedenkzeit für die Inanspruchnahme von Maßnahmen einräumen
- Einigung auf eine schriftliche Vereinbarung zu einem späteren Zeitpunkt
- kurze Zusammenfassung des Besprochenen

Tip: Halten Sie als Betrieb mit freigestellten MitarbeiterInnen auch während der bis zu sechsmonatigen Pflegezeit Kontakt. Damit wird der Informationsfluss untereinander verbessert und der spätere Wiedereinstieg in die Arbeit erleichtert. Darüber hinaus kann die Anschlussfähigkeit an betriebliche Entwicklungen durch Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden.

In einem persönlichen Gespräch können pflegebedingte Veränderungen, soweit sie betriebliche Interessen berühren, besprochen werden.

Im Gespräch können die Auswirkungen für den Betrieb kurz- und langfristig eingeschätzt werden.

arket

Business

*Eine fachliche
Beratung
klärt die Besonderheiten
der Pflegesituation und
trägt zu individuellen
Lösungen für Berufs- und
Pflegeaufgaben bei.*

nding

Wichtig: Geplante Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten im Vorfeld mit pflegenden Beschäftigten besprochen und ihre besonderen Bedingungen einbezogen werden. Damit kann gerade bei längerer Pflegedauer die Fachkompetenz von pflegenden Beschäftigten aufrecht erhalten werden.

Beratungsangebote für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Trotz existierender Informationsangebote erleben viele Pflegende, dass die notwendigen Informationen oftmals nur schwer zu finden sind. Gerade zu Beginn einer Pflegetätigkeit benötigen Pflegende Hilfe und Unterstützung. Hinzu kommt, dass die Bewältigung der individuellen Situation und Konstellation häufig fachliche und persönliche Beratung voraussetzt.

Hier spielt die pflegebedingte Zeitknappheit eine große Rolle. Die Informationsbeschaffung und die Auseinandersetzung mit entsprechenden Materialien sind zeitintensiv. Auch das Einlesen in die relevanten gesetzlichen Bestimmungen, beispielsweise zum Betreuungsrecht oder zu leistungsrechtlichen Ansprüchen aus dem Kranken- und Pflegeversicherungsrecht stellen eine Herausforderung dar, die nicht alle Pflegenden bewältigen können. Der Betrieb könnte über den eigenen Sozialdienst Beschäftigte dabei unterstützen, ein häusliches Pflegearrangement zusammenzustellen, um den Pflegeeinsatz mit beruflichen Anforderungen vereinbaren zu können. Kleinere Betriebe können ihre Beschäftigten an die Pflegestützpunkte weiter empfehlen.

Tipp: Bei dem Aufbau und der Organisation von Beratungsangeboten ist auch eine Kooperation beispielsweise mit der (Betriebs-)Pflegekasse oder mit einem Pflegestützpunkt denkbar.

Wichtig: Komplexe Lebenslagen und Pflegesituationen von Beschäftigten sollten in fachspezifischen Beratungsstellen bearbeitet werden.

Übersicht zum Leistungsprofil von Beratung

Was kann oder sollte Beratung leisten?

- Erfassung und Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebens- und Pflegesituationen
- Erkennen von Handlungskompetenzen
- Aufklärung über Finanzierungsansprüche und Leistungsträger
- Informationen zur rechtlichen Betreuung, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung
- Informationen über Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Erarbeitung eines Pflegearrangements
- Informieren über andere Beratungsangebote
- weitere Gesprächsangebote bei Bedarf

2. Informationen über Maßnahmen

Zusammengestellte Informationen rund um die häusliche Pflege, zu Leistungen der Pflegeversicherung und über relevante rechtliche Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können pflegende Beschäftigte erheblich entlasten. Auch spezielle Informationsveranstaltungen zu diesen Themen sind sinnvolle Angebote seitens des Betriebes, um Beschäftigte effizient zu unterstützen.

Informationsmappe bzw. -plattform für Beschäftigte

Damit Leistungen und Maßnahmen des Betriebes zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und parallelen Pflegeaufgaben zielführend genutzt werden können, sind umfassende und regelmäßige Informationen seitens der Betriebe eine gute Grundlage. Unternehmen können dazu vorhandene Informationen aufbereiten und in einer Informationsmappe für die Beschäftigten zusammenstellen. In dieser Mappe sollten rechtliche und insbesondere leistungsrechtliche Bestimmungen aufgeführt sein. Auch ein betriebliches Intranet ist eine gute Plattform, die allen Beschäftigten einen schnellen Zugriff auf Informationen ermöglicht.

Persönliche Beratung unterstützt die persönliche Orientierung und die rasche Entscheidungsfindung.

Der Betrieb kann die Informationsbeschaffung für Beschäftigte unterstützen.

Tipp: Verlinken Sie auf die Seiten: www.hannover.de/familie > Arbeit und Hochschule > ArbeitnehmerInnen > Erwerbstätigkeit und Pflege und auf: www.seniorenberatung-hannover.de

*Auch
Führungskräfte und
Personalverantwortliche
können von
Informationsveranstal-
tungen profitieren.*

Informationen für eine Mappe oder das Intranet im Betrieb

- Maßnahmen und Leistungen des Betriebes zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- betriebliche Vereinbarungen insbesondere zur Nutzung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und den Ansprüchen aus dem Pflegezeitgesetz
- betriebliche Bestimmungen zur Arbeitszeitregelung - Sonderregelungen für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben
- gesundheitsförderliche Angebote des Betriebes
- ggf. Kooperationen mit Pflegeanbietern
- Broschüre für Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Informationsveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

Mit Informationsveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ können Führungskräfte informiert und für die Situation von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben sensibilisiert werden. Interne und externe Veranstaltungen informieren über das Thema und schaffen wichtige Voraussetzungen, um zur Mitarbeit zu motivieren und anzuregen. Gleichzeitig können sie zur Enttabuisierung des Themas im Betrieb beitragen und für Verständnis im KollegInnenkreis werben.

Führungskräfte sollten Informationen über die spezifischen Belastungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erhalten.

Mögliche Themen von Informationsveranstaltungen können sein:

- besondere Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Leistungen nach dem Pflegeversicherungsrecht
- rechtliche Grundlagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- die häusliche Betreuung von demenziell erkrankten Angehörigen / LebenspartnerInnen
- Gesundheitsförderung der Pflegenden

Tipp: Laden Sie externe ReferentInnen zu Fachthemen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein.

AnsprechpartnerInnen benennen

Der Betrieb benennt AnsprechpartnerInnen für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und wirbt für die Nutzung dieses Angebotes. Diese können darüber hinaus Kontakte zwischen den Beschäftigten mit Pflegeverantwortung herstellen und einen Erfahrungsaustausch anregen, z. B. in Form eines betriebsinternen „Stammtisches“.

3. Betriebliche Vereinbarungen und Regelungen

Kennzeichnend für den Zeitrhythmus und die Anforderungsstrukturen von Pflegeaufgaben sind einerseits Kontinuität und Berechenbarkeit, andererseits zeitliche Flexibilität. Um eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege realisieren zu können, sind betriebliche Arbeitszeitregelungen notwendig. Im Rahmen von Betriebsvereinbarungen können Regelungen über die Inanspruchnahme des PflegeZG getroffen sowie Arbeitszeitmodelle für pflegende Beschäftigte aufgenommen werden.

Im Folgenden werden einige Vorschläge für Betriebsvereinbarungen und individuelle Vereinbarungen vorgestellt, die entsprechende Rahmenbedingungen zur Arbeitszeitregelung pflegender Beschäftigter treffen:

- betriebliche Vereinbarungen zur Inanspruchnahme der Bestimmungen im PflegeZG - der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit (Verlängerung bzw. Verkürzung der Pflegezeit, Veränderungen der Arbeitszeit während der Pflegezeit, Lohnfortzahlung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung)
- individuelle Vereinbarungen von Arbeitszeiten während paralleler Pflegeaufgaben zur Reduzierung von ungeplanten Abwesenheiten, Berücksichtigung von Nottfällen und von individuellen Notfallplanungen - auch in Form von besonderen Regelungen zur Gleitzeit, kurzfristige und langfristige Freistellungen
- Einführung eines Jobsharing-Modells
- kurzfristiger Sonderurlaub bzw. unbezahlter Urlaubsanspruch während einer Phase der Angehörigenpflege

Die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben erfordert einerseits zeitliche Kontinuität und Berechenbarkeit, andererseits zeitliche Flexibilität.

- Freistellung im Rahmen eines Zeitbudgets (beispielsweise in der Zeit einer Sterbebegleitung)
- Einführung von Lebensarbeitszeitkonten
- Flexibilisierung des Arbeitsortes (z. B. Home-Office)

4. Weitere betriebliche Angebote

Unternehmen können durch betriebsinterne Lösungen auch über Arbeitszeitregelungen hinaus zur Entlastung ihrer Beschäftigten mit Pflegeverantwortung beitragen.

Beispiele:

- betriebsinterne Bildungsangebote wie Stress- oder Zeitmanagement für pflegende Angehörige
- Veranstaltungen und Vorträge zur Pflege von Angehörigen
- „Essen auf Rädern“ für pflegebedürftige Angehörige von Beschäftigten mit der Betriebskantine organisieren
- betriebsinterner Netzwerkaufbau zur Unterstützung pflegender KollegInnen sowie gegenseitiger Erfahrungsaustausch in Form von Selbsthilfegruppen

5. Kooperationen mit Anbietern von Pflegeleistungen

Pflegende Beschäftigte organisieren oft einen sogenannten „Pfleagemix“ von ambulanten Pflegeleistungen, Tagespflege mit informeller Unterstützung anderer Familienmitglieder, LebenspartnerInnen und Ehrenamtlicher. Dieses Pflegearrangement muss eine zeitliche Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und eigenen Erholungszeiten ermöglichen. Pflege muss auch während eines Erholungsurlaubs oder im Fall eigener Erkrankung sicher gestellt sein.

Eine Unterstützung bei der Suche und Gewährleistung von Pflegeangeboten seitens des Betriebes kann das private Netzwerk ergänzen. Betriebliche Vereinbarungen und Kooperationen mit Anbietern von Pflegeleistungen können die Suche nach geeigneten, wohnortnahen Angeboten erleichtern.

Die häusliche Pflegeversorgung wird häufig mit einem „Mix“ aus Pflegeleistungen, Tagespflege und Betreuungsangeboten unterstützt.

Beispiele von Kooperationen mit Pflegeanbietern:

- Bereitstellung von ausgehandelten Belegplätzen in Einrichtungen der Tages- und Kurzzeitpflege für Pflegebedürftige von Betriebsangehörigen
- Firmeneigene Tagespflegeeinrichtung: Größere Unternehmen können in Kooperation mit einem Pflegeanbieter eine betriebseigene Tagespflege einrichten und für pflegebedürftige Angehörige von Beschäftigten zu üblichen Konditionen anbieten
- Organisation ehrenamtlicher Unterstützung bzw. Zusammenarbeit mit Trägern von Betreuungsangeboten oder mit Pflegediensten zur stundenweisen Betreuung von Pflegebedürftigen und zur Entlastung pflegender Beschäftigter
- Organisation von Pflegekursen in Zusammenarbeit mit Pflegekassen oder Pflegeanbietern

Ein Strauß von Maßnahmen kann dazu beitragen, die Betriebskultur für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben im persönlichen Nahraum zu verbessern und ihnen konkrete Unterstützung anzubieten. Unter den aufgeführten Angeboten für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben können Betriebe entsprechend ihrer Betriebskultur auswählen. Beim Aufbau und bei der Implementierung wird ihnen fachliche Unterstützung von verschiedenen Institutionen angeboten (siehe Adressanhang).

Wichtig: Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist für Betriebsangehörige ohne familiäres Netzwerk meist noch schwerer zu organisieren. Betriebliche Unterstützungsangebote und individuelle Vereinbarungen haben daher eine erhöhte Bedeutung für alleinstehende Beschäftigte.

Betriebliche Unterstützung bei der Organisation eines individuellen Pflegemixes erleichtert die Pflegeverantwortung von Beschäftigten.

Die Landeshauptstadt Hannover bietet fachliche Unterstützung beim betriebsinternen Aufbau von unterstützenden Maßnahmen für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben an.

V. RECHTLICHES

1. Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Eine Pflegebedürftigkeit tritt häufig plötzlich und unvorhersehbar ein. Das 2008 in Kraft getretene PflegeZG sieht zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche für Beschäftigte vor. Das PflegeZG ermöglicht Beschäftigten einerseits, kurzfristig der Arbeit im Umfang von 10 Tagen fernzubleiben, um die Pflege naher Angehöriger zu organisieren. Andererseits wird ihnen ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für bis zu sechs Monate gewährt, wenn sie die häusliche Pflege in eigener Person übernehmen. Die Freistellungsansprüche der Beschäftigten sind mit einem Sonderkündigungsschutz abgesichert. Mit Inanspruchnahme des PflegeZG kann es daher zu einem kurzfristigen, unvorhersehbaren Personalausfall kommen.

Im PflegeZG sind zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche mit Sonderkündigungsschutz verankert. Es kann zu kurzfristigem Personalausfall kommen.

Wichtig: Beschäftigte, die einen Freistellungsanspruch geltend machen können, sind nahe Angehörige, Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, EhepartnerInnen, LebenspartnerInnen, PartnerInnen einer eheähnlichen Gemeinschaft. Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes sind auch leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder von EhepartnerInnen oder LebenspartnerInnen sowie Enkel- und Schwiegerkinder.

Wichtig: Die Bestimmungen des PflegeZG gelten für alle Beschäftigten eines Betriebes. Dazu zählen alle ArbeitnehmerInnen, Beschäftigte in einer Berufsausbildung sowie arbeitnehmerähnliche Personen und HeimarbeiterInnen. Eine Pflegezeit wird allerdings nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet, sondern begründet eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit. Für BeamtInnen gilt das PflegeZG nicht. Für sie gelten die beamtenrechtlichen Vorschriften.

2. Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung

Beschäftigte können kurzfristig bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernbleiben, um

- in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege für ihre Angehörigen zu organisieren oder
- eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Sie benötigen dafür keine Zustimmung der Vorgesetzten. Die Beschäftigten sind jedoch verpflichtet, dem Betrieb ihre Verhinderung und die voraussichtliche Dauer des Fernbleibens von der Arbeit unverzüglich mitzuteilen. Der Betrieb kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen verlangen. Die Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung muss unabhängig von der Betriebsgröße gewährt werden. Der Betrieb ist jedoch nur dann zur Fortzahlung der Bezüge verpflichtet, wenn sich die Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Bestimmungen oder einer Betriebsvereinbarung ergibt.

Eine Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung muss unabhängig von der Betriebsgröße gewährt werden. Beschäftigte sind verpflichtet, dem Betrieb die Inanspruchnahme einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung unverzüglich mitzuteilen.

Wichtig: Pflegebedürftig im Sinne des PflegeZG sind Personen, die nach Pflegeversicherungsrecht eine der Pflegestufen von I bis III haben, sowie diejenigen, die entsprechende Voraussetzungen voraussichtlich erfüllen.

Wichtig: Die mündliche Mitteilung über die Inanspruchnahme der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung muss akzeptiert werden.



Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

Der Betrieb muss nicht jeder Verlängerung bzw. Verkürzung der Pflegezeit zustimmen.

3. Inanspruchnahme der Pflegezeit

Beschäftigte haben zudem einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten. Eine Zustimmung der Vorgesetzten ist dafür ebenfalls nicht erforderlich. Allerdings besteht dieser Anspruch nur gegenüber Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Bei der Berechnung sind alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Arbeitsumfang mitzuzählen.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Pflegezeit:

- Vorlage einer Bescheinigung von der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung über die Pflegebedürftigkeit
- Ankündigung der Pflegezeit muss mindestens zehn Tage im Voraus geschehen
- Angaben zur gewünschten Verteilung bei anteiliger Freistellung machen

Wichtig: Bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeit müssen Betrieb und Beschäftigte die Verringerung und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in Form einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten.

Wenn die Pflegezeit für weniger als sechs Monate in Anspruch genommen wird, kann sie nur mit Zustimmung des Betriebes verlängert werden. Eine Verlängerung der Pflegezeit kann jedoch verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. Endet die häusliche Pflege aufgrund veränderter Umstände noch während der zuvor angegebenen Zeit, endet die Pflegezeit vier Wochen danach. Einer vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit muss der Betrieb zustimmen.

Wichtig: Beschäftigte müssen den Betrieb rechtzeitig – mindestens jedoch zehn Tage – vor Beginn einer beabsichtigten Pflegezeit informieren.

Eine Pflegezeit kann sich unmittelbar an die Inanspruchnahme einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung anschließen. Beschäftigte können für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen Pflegezeiten in Anspruch nehmen, auch dann, wenn diese zeitlich direkt aufeinander folgen. Diese Bestimmung gilt auch dann, wenn Beschäftigte sich die Pflege mit einer anderen Person teilen.

Wichtig: Das PflegeZG sieht keine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer der Pflegezeit vor.

4. Familienpflegezeitgesetz ab 2012

Zum 1. Januar 2012 tritt das Familienpflegezeitgesetz (FamPflegeZG) in Kraft.


Damit wird erstmals flächendeckend die Möglichkeit geschaffen, Pflege und Beruf über zwei Jahre zu vereinbaren. Die Beschäftigten können damit ihre Arbeitszeit auf bis zu 50 Prozent reduzieren, bei einem Gehalt auf der Basis von 75 Prozent ihres letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie in der Nachpflegephase wieder 100 Prozent arbeiten und erhalten solange nur 75 Prozent ihres Gehaltes, bis das Wertguthaben wieder ausgeglichen ist.

Um gerade für kleinere und mittlere Unternehmen die Risiken einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zu minimieren, müssen diejenigen, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, zu diesem Zeitpunkt eine Versicherung abschließen. Die Prämien sind gering; die Versicherung endet mit dem letzten Tag der Lohnrückzahlungsphase der Familienpflegezeit.

Die Familienpflegezeit hat auch das Problem der Altersarmut im Blick. Beitragszahlungen in der Familienpflegezeit und die Leistungen der Pflegeversicherung zur gesetzlichen Rente bewirken zusammen einen Erhalt der Rentenansprüche. Diese Ansprüche steigen mit der Höhe der Pflegestufe. Damit halten pflegende Angehörige trotz Ausübung der Pflege ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung. Personen mit geringem Einkommen werden sogar bessergestellt.

An die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von Beschäftigten kann sich eine mehrmonatige Pflegezeit anschließen.

Das FamPflegeZG tritt zum 1. Januar 2012 in Kraft. Das PflegeZG bleibt weiterhin bestehen.



In der betrieblichen Praxis orientiert sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit. Das bedeutet: Betrieb und Beschäftigte schließen eine Vereinbarung zur Regelung der Familienpflegezeit ab. Die Arbeitgeberseite beantragt dann eine Refinanzierung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Nach der Pflegephase behält der Betrieb einen Anteil des Lohns ein und zahlt diesen an das Bundesamt zurück.

Tipp: Der Betrieb kann ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Dieses Darlehen kann in der Nachpflegephase zurückgezahlt werden.

Wichtig: Das Familienpflegezeitgesetz enthält keinen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

5. Leistungen der Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung sieht eine Reihe von Leistungen zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen vor. Neben dem Pflegegeld und der Pflegesachdienstleistung werden Ersatzpflege bei Krankheit und Urlaub sowie Pflegehilfsmittel und Zuschüsse für eine Wohnungsanpassung gewährt. Eine Einrichtung der Tagespflege ermöglicht pflegenden Angehörigen in vielen Fällen eine zeitliche Vereinbarkeit ihrer Erwerbstätigkeit mit Pflegeaufgaben. Durch Inanspruchnahme von Kurzzeitpflege wird Erholungsurlaub des Pflegenden ermöglicht und mit der Verhinderungspflege können Krankheitstage die häusliche Pflege absichern. Beschäftigte mit bis zu 30 Wochenstunden werden auf Antrag von der Pflegekasse renten- und unfallversichert, wenn sie mehr als vierzehn Stunden wöchentlich Pflegeaufgaben übernehmen.

Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen ist die Einstufung in Pflegestufe I bis III. Von dieser Voraussetzung ausgenommen sind zusätzliche Betreuungsleistungen für Pflegebedürftige mit einer sogenannten eingeschränkten Alltagskompetenz, die demenziell und psychisch erkrankten sowie geistig behinderten Menschen gewährt wird. Der Medizinische Dienst der Krankenkassen übernimmt im Auftrag der Pflegekasse die Begutachtung. Pflegenden Angehörigen haben einen Anspruch auf Beratung bei der Pflegekasse der/des Versicherten oder im Pflegestützpunkt. Darüber hinaus bieten auch andere Einrichtungen pflegespezifische oder gerontopsychiatrische Beratung an. In Pflegekursen und -trainings können Pflegenden Pflege- und Betreuungs Kompetenzen erwerben oder erweitern. Selbsthilfegruppen für pflegende Angehörige ermöglichen ihren Mitgliedern regelmäßigen Austausch und Entlastung.

Die Inanspruchnahme von Tagespflege unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Beratungsangebote, Selbsthilfe und Pflegekurse erweitern die pflegespezifischen Kompetenzen von Angehörigen und geben ihnen mehr Sicherheit.

VI. BEISPIELE

So unterschiedlich wie die betrieblichen Bedingungen können auch die familiären Konstellationen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sein.

Beispiel I

Medizinisch-Technische Assistentin geht halbtags in Pflegezeit

Frau Behlau ist als Medizinisch Technische Assistentin (MTA) in einem mittelständischen Betrieb in Vollzeit beschäftigt. Als ihre Mutter altersbedingt dauerhaft pflegebedürftig aus der Rehabilitationsklinik entlassen wird, muss die pflegerische Versorgung für ihre Mutter organisiert werden. Die Tochter lebt mit ihrer Familie in der gleichen Stadt wie ihre alleinlebende Mutter. Beide Wohnungen liegen in einem Abstand von zwanzig Minuten Autofahrt entfernt voneinander.

Die Tochter nutzt die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem PflegeZG von zehn Tagen für die Auswahl eines Pflegedienstes, der Bestellung von Essen auf Rädern, der Besichtigung von Einrichtungen der Tagespflege und der Organisation von Wohnungsanpassungsmaßnahmen. Der Betrieb zahlt auf der Basis einer betrieblichen Vereinbarung ihr Gehalt in dieser Zeit weiter.

Leider ist in der Einrichtung für Tagespflege nur an zwei Tagen ein Platz frei. Um die tägliche Betreuungszeit abzudecken, reduziert die MTA ihre wöchentliche Arbeitszeit auf halbtags und nimmt eine Pflegezeit von einem halben Jahr in Anspruch. Danach, so hofft sie, kann die Mutter an allen fünf Arbeitstagen die Tagespflege besuchen. Im Betrieb übernimmt eine für diesen Zeitraum befristet angestellte Kollegin die frei gewordene halbe Stelle.

Beispiel II

Leitender Angestellter pflegt seine Ehefrau

Herr Mehl unterstützt seine erkrankte Ehefrau, die an Multipler Sklerose erkrankt ist. Er ist als leitender Angestellter im Einzelhandel beschäftigt. Mit dem schleichenden Verlauf ihrer Erkrankung ist er allmählich auch in pflegerische Aufgaben hineingewachsen. Frau Mehl ist inzwischen in die Pflegestufe II eingestuft worden und überwiegend auf einen Rollstuhl angewiesen. Sie benötigt Unterstützung bei den Toilettengängen und kann nur noch stundenweise alleine zu Hause bleiben.

Mit einem Mix aus Leistungen des Pflegedienstes, einer halbtägigen Betreuung in der Tagespflege und der stundenweisen Betreuung durch ihre Schwester gelingt seit Jahren die pflegerische Versorgung zu Hause. Die meiste Zeit betreut jedoch Herr Mehl seine Frau. Seine Vollzeitbeschäftigung hat er dennoch beibehalten.

Aufgrund einer hinzugekommenen Erkrankung und der labilen psychischen Verfassung benötigt seine Ehefrau seit ca. zwei Jahren kurzfristige Unterstützung oder muss zum Arzt gefahren werden. Herr Mehl konnte mit seinem Arbeitgeber für diese Situationen flexible Arbeitszeitregelungen vereinbaren und in einer Krisensituation kurzfristig Sonderurlaub beanspruchen. Im Betrieb wurde für diese Zeiten eine Vertretungslösung gefunden.

Beispiel III

Facharbeiterin pflegt Tochter mit Down-Syndrom

Frau Kratz hat einen 14-jährigen Sohn sowie eine 10-jährige Tochter, die mit einem Down-Syndrom geboren wurde. Als sie in dem Betrieb vor drei Jahren als Facharbeiterin begann, besetzte sie zunächst eine halbe Stelle. Inzwischen hat sich die zunächst schwierige schulische Situation der Tochter stabilisiert. Seitdem Frau Kratz und ihr Mann zusätzlich eine außerschulische Betreuung für sie gefunden haben, konnte Frau Kratz auf 30 Wochenstunden erhöhen. Nach einem Unfall der Tochter vor zwei Jahren musste die Zehnjährige mehrmals operiert werden und das Ehepaar hat nacheinander jeweils drei Monate Pflegezeit nach dem PflegeZG in ihren Betrieben genommen, um die Tochter in dieser Zeit in der Klinik betreuen und später zu Hause pflegen zu können. In der Pflegezeit sind ihre Stellen befristet wieder besetzt worden.

VII. ADRESSEN , LITERATUR, LINKS

AnsprechpartnerInnen für Betriebe

Fachbereich Senioren

Kommunaler Seniorenservice Hannover (KSH)

Ihmeassage 5 | 30449 Hannover

Telefon 0511 168 - 42345

Fax 0511 168 - 46401

E-Mail 57-Infothek@Hannover-Stadt.de

Internet: www.seniorenberatung-hannover.de

Fachbereich Jugend und Familie

Familienmanagement

Kurt-Schumacher-Straße 24 | 30159 Hannover

Telefon 0511 168 - 43338

Fax 0511 168 - 43606

E-Mail familienmanagement@hannover-stadt.de

Internet: www.hannover.de/familie

Referat für Frauen und Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover

Neues Rathaus

Trammplatz 2 | 30159 Hannover

Telefon 0511 168 - 45300

Fax 0511 168 - 46699

E-Mail frauen-und-gleichstellung@hannover-stadt.de

Internet: www.hannover.de

Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Region Hannover

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

Frau Stratmann

Vahrenwalder Straße 7 | 30165 Hannover

Telefon 0511 616 - 23541

Fax 0511 616 - 23453

E-Mail: irene.stratmann@region-hannover.de

Internet: www.frau-und-beruf-hannover.de

Industrie- und Handelskammer Hannover (IHK)

Herr Mahnke

Schiffgraben 49 | 30175 Hannover

Telefon 0511 3107 - 225

Fax 0511 3107 - 333

E-Mail mahnke@hannover.ihk.deInternet www.hannover.ihk.de**Handwerkskammer Hannover**

Frau Dr. Gubaydullina

Berliner Allee 17 | 30175 Hannover

Telefon 0511 34859 – 3485964

Fax 0511 3485 - 32

E-Mail gubaydullina@hwk-hannover.deInternet www.hwk-hannover.de**SeniorenService Arbeiterwohlfahrt (AWO)**

Der SeniorenService AWO bietet bundesweit und institutionsunabhängig Dienstleistungen zum Themenbereich Eldercare an.

SeniorenService AWO

Regionalbüro Hannover

Körtingsdorfer Weg 8 | 30455 Hannover

Telefon 05 11 49 52 -182

Fax: 0511 4952-185

E-Mail info-seniorenservice@awo-wup.deInternet www.awo-wup.de**PME - Familienservice**

Als privater Anbieter vermittelt der pme Familienservice bundesweit Seniorenbetreuungspersonen in Privathaushalte sowie Haushaltshilfen.

Familienservice Hannover

Große Düwelstraße 16-18 | 30171 Hannover

Telefon 0511 700200-0

Fax 0511 700200-10

E-Mail hannover@familienservice.deInternet: www.familienservice.de

Service des Landes Niedersachsen

Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie
für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Fenskeweg 2 | 30165 Hannover

Telefon 0511 3500052

Fax 0511 3505595

E-Mail info@gesundheit-nds.de

Internet www.gesundheit-nds.de

Netzwerke in Hannover

Der Überbetriebliche Verbund e. V.
c/o Koordinierungsstelle Frau und Beruf
(Adresse unter "Region Hannover")

Regionale Projektinitiative InnovAging
Aktionsbündnis zur Innovation durch betriebliches
und regionales Demografie-Management

Leibniz Universität Hannover

Frau Schimanska

Bismarckstraße 2 | 30173 Hannover

Telefon 0511 / 762 – 84 67

Fax 0511 / 762 – 8470

E-Mail office@innovaging.uni-hannover.de

Internet www.innovaging.uni-hannover.de

AGIP Netzwerk „Pflege und Versorgungsforschung“

Fachhochschule Hannover Fakultät V

Abteilung Pflege und Gesundheit

Dr. Tanja Kreiß

Blumhardtstraße 2 | 30625 Hannover

Telefon 0511 9296 – 3212

Fax 0511 9296 – 3203

E-Mail tanja.kreiss@fh-hannover.de

Internet www.agip.fh-hannover.de

Literatur

- **Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen**
 Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, berufundfamilie gGmbH,
 Bezugsstelle: Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 48 10 09,
 18132 Rostock, (2010), www.bmfsfj.de
- **Eltern pflegen – So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik**
 Reihe: für die Praxis, Heft 1, berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Hrsg.), 2. Aufl. (2009) www.beruf-und-familie.de
- **Männer vereinbaren Beruf und Familie – Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber**
 Reihe: für die Praxis, Heft 4, berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Hrsg.), (2008), www.beruf-und-familie.de
- **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Handlungsfeld für Betriebsräte**
 DGB Bundesvorstand (Hrsg.), Projekt “Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!” in Kooperation mit dem Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, (2008), www.familie.dgb.de
- **Familienpflege und Erwerbstätigkeit – Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen**
 Institut für Soziologie, Norbert F. Schneider et al., im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (2006)

Hilfreiches im Internet

www.bmfsfj.de

Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.familien-wegweiser.de

Internetseite des Familienwegweisers des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.bmg.bund.de

Internetseite des Bundesministeriums für Gesundheit

www.beruf-und-familie.de

Reihe „für die Praxis“ als pdf-Datei unter der Internetadresse zu beziehen

www.mittelstand-und-familie.de

Informationen zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

www.erfolgsfaktor-familie.de

Informationsportal über familienbewusste Arbeitszeitregelungen

www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/pflegezg/gesamt.pdf

Gesetz über die Pflegezeit (28. Mai 2008)

www.hannover.de/familie

www.seniorenberatung-hannover.de

www.zdh.de

www.handwerk.de

Zentralverband des Deutschen Handwerks: Das neue Pflegezeitgesetz – Überblick, Details und Fallstricke, Ratgeber Handwerk - Arbeitsrecht

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)

PflegeZG

Ausfertigungsdatum: 28.05.2008

Vollzitat:

"Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896)"

Fußnote

(+ + + Textnachweis ab: 1.7.2008 + + +)

Das G wurde als Artikel 3 des G v. 28.5.2008 I 874 vom Bundestag beschlossen. Es tritt gem. Art. 17 Abs. 1 dieses G am 1.7.2008 in Kraft.

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.

§ 3 Pflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 4 Dauer der Pflegezeit

(1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

§ 5 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.

(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6 Befristete Verträge

(1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt,

sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 7 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen

sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften,

die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

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

Landeshauptstadt Hannover

Der Oberbürgermeister

Fachbereich Senioren
Kommunaler Seniorenservice
Fachbereich Jugend und Familie
Familienmanagement
Referat für Frauen und Gleichstellung
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover
Fachbereich Wirtschaft
Wirtschaftsförderung

Fachbereich Senioren
Kommunaler Seniorenservice

Ihmepassage 5, 30449 Hannover
(Eingang Blumenauer Straße)

Telefon 0511 168-42345
E-Mail 57-infothek@hannover-stadt.de

Redaktion Bärbel Kuhlmeier, Dagmar Vogt-Janssen, Dr. Brigitte Vollmer-Schubert
Birgit Wolff (LVG & AFS Nds. e. V.)

Gestaltung www.volkman-grafik.de

Druck Diaprint KG

PARTNER:



Landesvereinigung für
Gesundheit und Akademie
für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.
Fenskeweg 2, 30165 Hannover
0511 350 00 52
info@gesundheit-nds.de



Gefördert durch das Niedersächsische
Ministerium für Soziales, Frauen, Familie,
Gesundheit und Integration durch die
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung,
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Sodenstr. 2
30461 Hannover
www.älter-bunter-weiblicher.de