

**Fehlzeiten reduzieren und  
Personalengpässe verhindern  
Vereinbarkeit  
von Pflege und Beruf**

***Herzlich willkommen!***

# Referent und Moderation

## Johannes Stein

- Gesundheits- und Krankenpfleger, Lehrer für Pflegeberufe, Berater, Supervisor und Coach
- Seit 25 Jahren in der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Trainings und Seminare für stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen
- Pflegeberufliche Weiterbildungen
- Supervision und Beratung für Teams und Führungskräfte
- Beratung im Qualitätsmanagement

# Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Unternehmensbeispiele



**Lisa Kotthaus, Ansprechpartnerin Beruf & Familie,  
Gira Giersiepen GmbH & Co. KG**

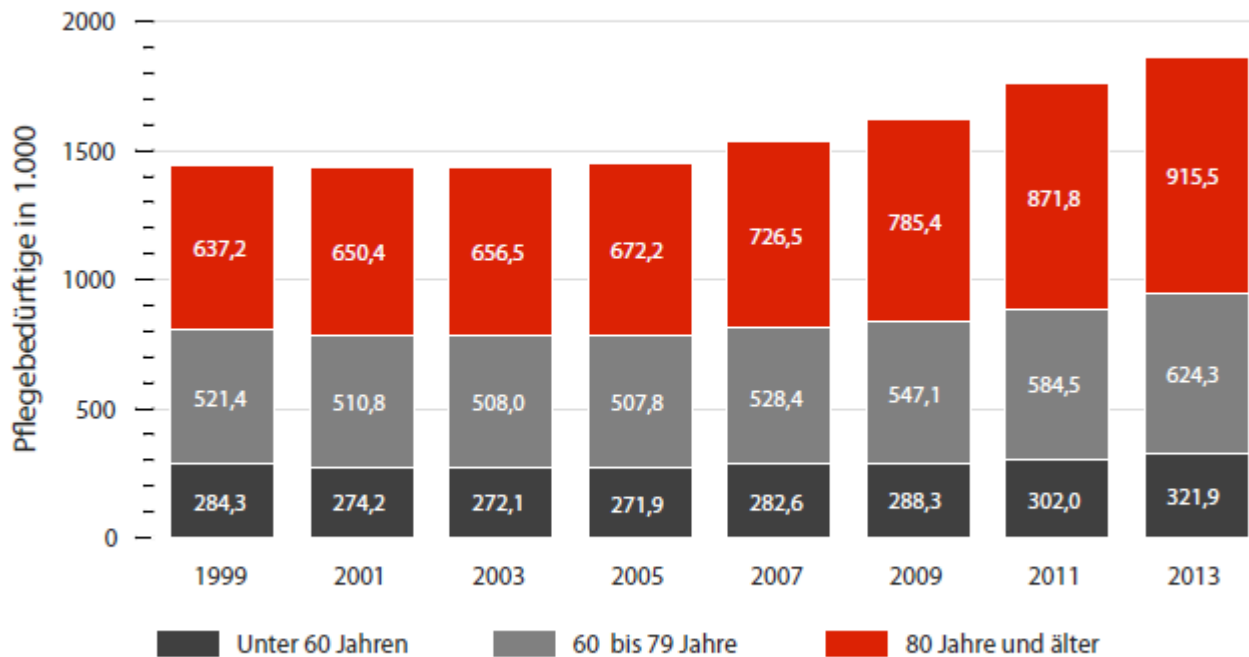
**Erhardt Riedesel, Abteilung Personal, STEINCO Paul  
vom Stein GmbH, Wermelskirchen**

**Jan Valenthon, Personalleiter PFLITSCH GmbH & Co.  
KG, Hückeswagen**

**Walter vom Stein, Geschäftsführer Steintex Walter  
vom Stein oHG, Wermelskirchen**

# Pflegebedürftige: Trend

Abbildung 2: Zahl der zu Hause versorgten Pflegebedürftigen nach Altersgruppe (in Tausend), 1999-2013



Daten: [www.gbe-bund.de](http://www.gbe-bund.de), Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik, eigene Berechnungen.

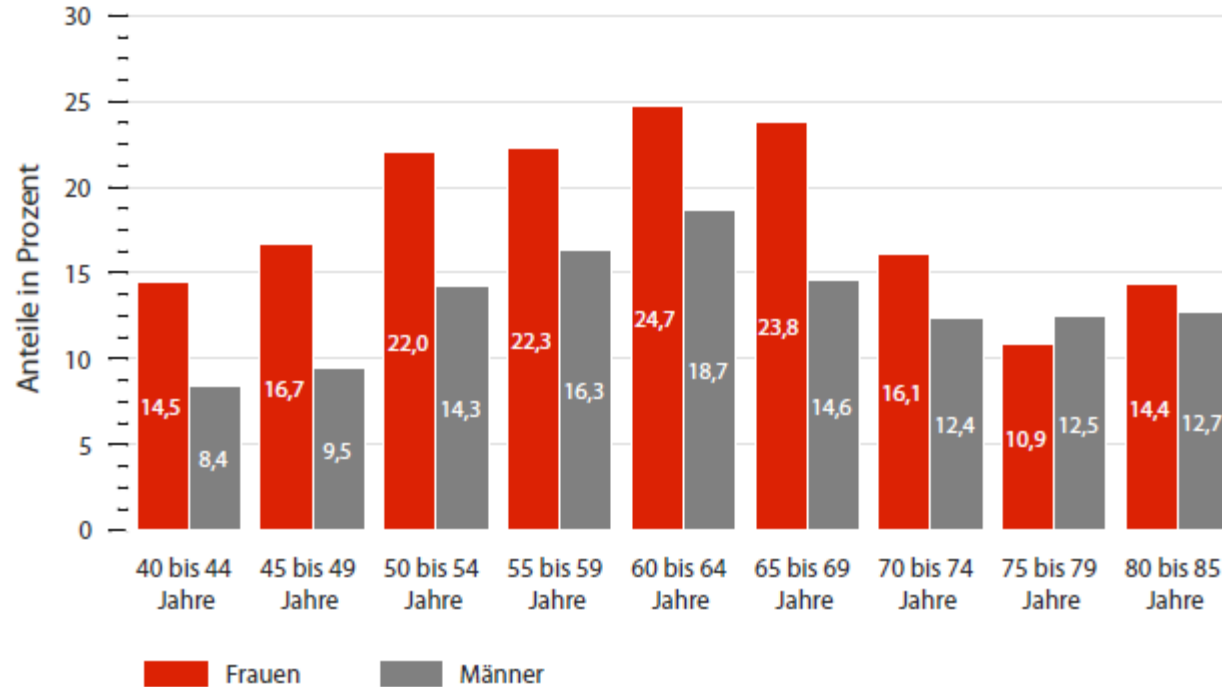
# Pflegebedürftige: Trend

Abb. 2: Entwicklung der Pflegebedürftigen in Deutschland bis 2030

	2020	2030
<b>Status-Quo-Szenario</b>		
Anzahl Pflegebedürftiger	2,90 Mio.	3,37 Mio.
Zunahme ggü. 2007	29 %	50 %
Anteil an Gesamtbevölkerung	3,6 %	4,4 %
<b>Kompressions-Szenario</b>		
Anzahl Pflegebedürftiger	2,72 Mio.	3,00 Mio.
Zunahme ggü. 2007	21 %	33 %
Anteil an Gesamtbevölkerung	3,4 %	3,9 %

# Pflegende: Altersverteilung

Abbildung 3: Anteile der Frauen und Männer, die Unterstützung leisten, nach Altersgruppe (in Prozent), 2014



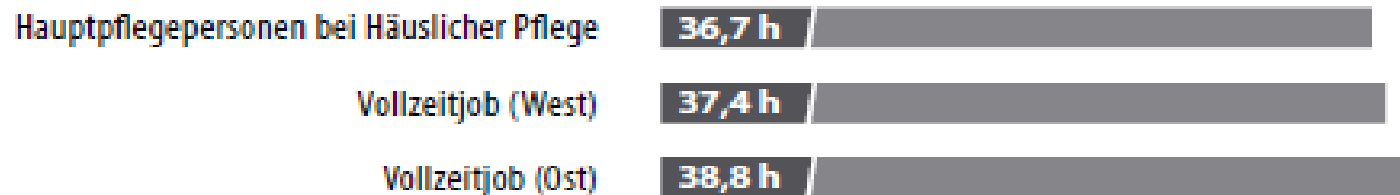
Quelle: DEAS 2014, gewichtet, Personen zwischen 40 und 85 Jahren.

# Pflege: zeitliche Belastung

**70% aller Pflegebedürftigen (ca. 1,8 Mio.) werden zuhause versorgt, davon die weitaus meisten allein durch Angehörige**

**13% der Arbeitnehmer zwischen 40 und 65 kümmern sich um eine hilfebedürftige Person (Alterssurvey 2008)**

Abb. 1: Durchschnittlicher Zeitaufwand Pflege



# Zahlen, Daten, Fakten...

## Trends in der Pflege zuhause

- Verhältnis pflegende Frauen : Männer = 2:1
- Demografischer Wandel: weniger woman- power
- Demografischer Wandel: starke Zunahme der Hochaltrigen
- **Höhere Beschäftigungsquote von Frauen**
- Kaum Mehrgenerationenhaushalte (ca. 40% Einpersonenhaushalte)
- Starke Abnahme traditioneller Familienverbände (Scheidungsquote, Unverheiratete)
- **Weit entfernt lebende Kinder/ Angehörige, berufliche Mobilität**
- Emanzipation aus tradierten Verpflichtungen
- Sinkende Pflegebereitschaft
- **Zunahme der Versorgung durch ambulante Arrangements**



# Generation „Baby Boomer“ in der Zange

## **Die Kinder großziehen**

- Ausbildung/ Studium dauern länger
- „Erwachsenwerden“ dauert länger

## **Die Eltern versorgen/ pflegen**

- Die Eltern werden älter
- Hilfe- und Versorgungsbereitschaft sind ungebrochen

## **Die Enkel kommen**

**Job auf Lebenszeit ist zur Ausnahme geworden**

**Lebenslanges Lernen**

**Verlängerung der Lebensarbeitszeit**

**Das eigene Leben komfortabel gestalten**

**Partnerschaftsprobleme**

# Ist das Problem in den Unternehmen angekommen?

**Untersuchung zur Einstellung kleiner und mittlerer Unternehmen (mind. 50 MA) zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (ZQP 2011/12; 200 beteiligte Unternehmen verschiedener Branchen)**

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Themen Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung ein?

- Kindererziehung: ca. 80%
- Pflege Angehörige: ca. 50%
- Nur ca. 15-20% der befragten Unternehmen kennen die Details des Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes

# Zahlen, Daten, Fakten...

## (Befragung saarländischer Unternehmen 2015)

- Etwa 30 % der befragten Unternehmen ist nicht bekannt, ob Beschäftigte einen Angehörigen pflegen oder betreuen
- Viele Unternehmen sehen das Thema derzeit nicht als relevant an
- Vor allem Kleinst- und kleine Unternehmen halten es nicht für zutreffend, sich künftig verstärkt auf die Thematik einstellen zu müssen.
- Die aktuelle Altersstruktur in den Unternehmen lässt jedoch eine Pflegeübernahme für die Beschäftigten in den nächsten Jahren zunehmend wahrscheinlich werden
- Unternehmen sollten sich darauf einstellen, dass der Anteil der Vollbeschäftigten sinken wird und folglich mit einem Verlust an Wissen und Erfahrung gerechnet werden muss, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert und vorausschauend geplant wird

# Zahlen, Daten, Fakten...

(Befragung saarländischer Unternehmen 2015)

- Reaktiv statt proaktiv: Unternehmen wollen im Einzelfall reagieren statt vorausschauend zu planen. Beschäftigte brauchen allerdings konkrete und langfristig schützende Maßnahmen
- Bisher wenig Maßnahmen in Unternehmen geplant oder umgesetzt
- Reduzierung der Arbeitszeit häufig Mittel der Wahl: Dies kommt Arbeitnehmern nicht entgegen und trägt nur bedingt zur Vereinbarkeit bei.
- Ziel sollte es vielmehr sein, Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege parallel durchführen zu können, ohne sich für eine Option entscheiden zu müssen.
- Mitarbeiter machen ihre Bedarfe gegenüber ihrem Arbeitgeber nicht deutlich: Entweder besteht (noch) kein Bedarf, oder die Pflege eines Angehörigen wird als Privatsache betrachtet und verschwiegen

# Zahlen, Daten, Fakten...

(Befragung saarländischer Unternehmen 2015)

- Mitarbeiter nehmen angebotene Maßnahmen erst in Anspruch, wenn sie mit ihren physischen und psychischen Ressourcen an ihre persönlichen Grenzen gekommen sind
- Die Unternehmen wünschen sich mehr Information, Aufklärung, Beratung und Sensibilisierung zum Thema
- Insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen wünschen sich dazu eine zentral organisierte Informationsplattform, da sie selbst nicht über die geeigneten Ressourcen verfügen, um die Mitarbeiter im Falle einer Angehörigenpflege umfassend informieren zu können

# Gesetzliche Regelungen

## Das Pflegezeitgesetz (2008)

Arbeitnehmer können bis zu zehn Werktagen der Arbeit fernbleiben, um sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zu kümmern (kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Rechtsanspruch auf Freistellung bis zu 6 Monaten zur Pflege eines nahen Angehörigen – ohne Lohnfortzahlung.

Kein Freistellungsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit  $\leq 15$  Beschäftigten. Durch die Pflegeversicherung werden ggfs. Beiträge bzw. Zuschüsse zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt.

# Gesetzliche Regelungen

## Das Familienpflegezeitgesetz (2012/ 2015)

Arbeitnehmern wird die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger in häuslicher Umgebung über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren ermöglicht bei gleichzeitigem Erhalt ihrer finanziellen Absicherung und ihres Arbeitsplatzes.

Rechtsanspruch in Unternehmen mit  $\geq 25$  Mitarbeitern.

Untergrenze des Beschäftigungsumfangs beträgt 15 Stunden.

Finanzierung über Zeitwertkonten:

- Arbeitszeitreduktion in der Pflegephase z. B. von 100 auf 50 Prozent
- Vergütung in der Pflegephase: 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens
- Nach der Pflegephase: 100 Prozent Beschäftigung bei 75 Prozent des Gehalts.

**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**

ohne Ankündigungsfrist

unabhängig von der Betriebsgröße

**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**

Ankündigungsfrist zehn Tage

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

**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**

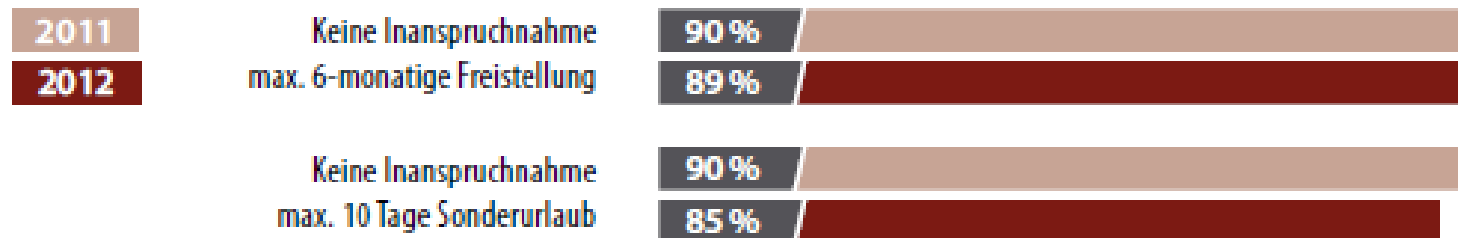
Ankündigungsfrist acht Wochen

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



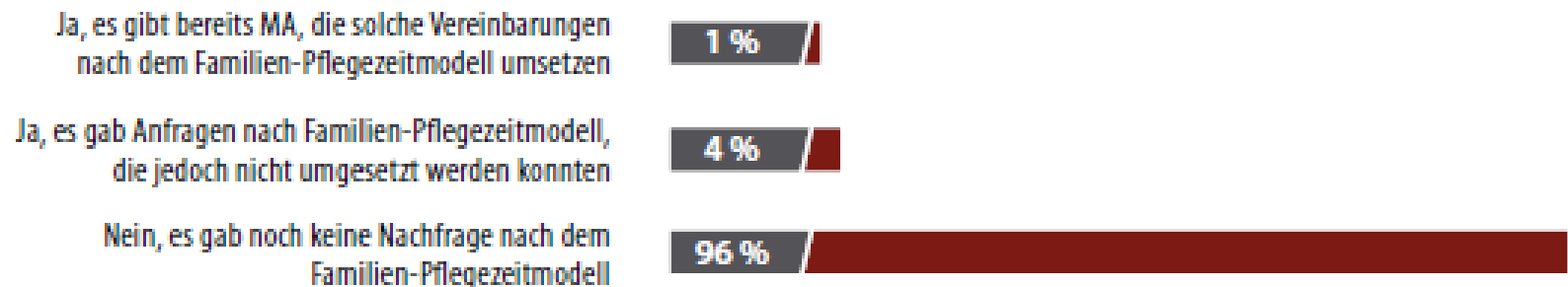
# Nutzung der Gesetze

## Umsetzung Pflegezeitgesetz 2008



ZQP Unternehmensbefragung 2012 (N=200), Filter: Kenner des Pflegezeitgesetzes (M=185), Anmerkung: Erhebung 2011 im August; Erhebung 2012 im Oktober

## Umsetzung Familien-Pflegezeitmodell



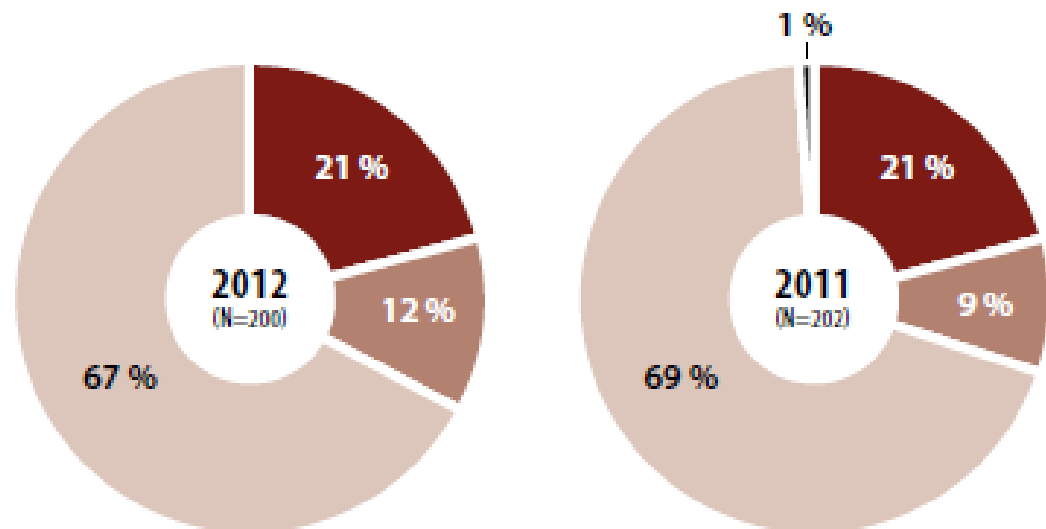
ZQP Unternehmensbefragung 2012 (N=200)

# Reagieren die Unternehmen?

Frage: Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen? Welche der folgenden Aussagen trifft zu?

## Angebot betriebsinterner Maßnahmen

- Ja, es gibt bereits solche Maßnahmen
- Nein, es sind aber Maßnahmen in Planung
- Nein, noch nicht und wir sehen auch keinen Bedarf dafür
- keine Angabe

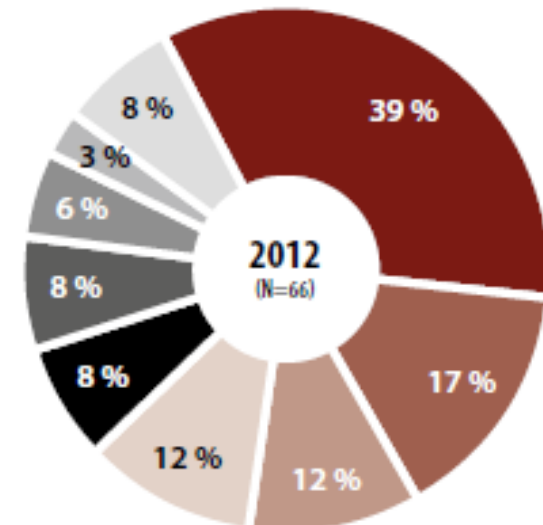


# Was tun die Unternehmen?

Frage: Und welche betriebsinternen Maßnahmen haben Sie eingerichtet bzw. planen Sie einzurichten?

## Betriebsinterne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Flexible Arbeitszeiten
- Unbezahlte Freistellung
- Absprachen nach Bedarf
- Kooperation mit Pflegeberatungsstellen
- Allgemeine Planung auf Basis der gesetzlichen Vorgaben läuft noch
- Betriebsvereinbarungen
- Infomaterial für Mitarbeiter
- HomeOffice
- Keine Angabe



ZQP Unternehmensbefragungen 2012 und 2011  
 Nur Angaben von Unternehmen, die betriebsinterne Maßnahmen eingeführt haben oder dies planen.

# Wann Pflege beginnt

## **Pflege und Hilfe beginnen viel früher als die Pflegestufe:**

- Alltagsangelegenheiten (Finanzen, Anträge...)
- Hilfe im Haushalt und Garten
- Einkaufen, kochen, waschen, bügeln...
- Arztbesuche, Klinikaufenthalte und die Folgen
- Den Alltag gestalten

# Pflegebedürftigkeit: was da alles zu regeln ist...

- Krankenhausaufenthalt: Gespräche, Begleitung, Prognose
- Rehabilitation: Begleitung, Prognose
- Anträge, Einstufung, Vollmacht...
- Beschaffung von Pflegehilfsmitteln
- Umgestaltung/ Umbau der Wohnung
- Tagespflege
- Ambulanter Pflegedienst
- Stundenweise Betreuung
- 24- Std.-Pflegekraft
- Unterstützung im Umgang mit Demenz
- Hospizdienst
- Krisenintervention
- Umzug in WG oder Heim

# Warum Mitarbeiter in Sachen Pflege unterstützen?

- **betriebliche Folgekosten** für mangelnde Vereinbarkeit von Pflege und Beruf werden auf etwa 19 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt. Im Durchschnitt belaufen sich die betrieblichen Mehrkosten pro pflegendem Arbeitnehmer auf ca. 14.000 Euro jährlich
- **Sensibilisierung aller Mitarbeiter** für besondere Bedürfnislagen wie bei Familien, Alleinerziehenden, Behinderten etc.
- Reduktion von **Ausfallzeiten**
- Vermeidung von plötzlichen **Zusammenbrüchen**
- Fachkräfte im Beruf halten heißt **Wissen im Betrieb halten**
- Gut unterstützte Mitarbeiter können sich besser für ihren Job einsetzen und sind motivierter
- Wettbewerbs- und Standortvorteile im **Kampf um Fachkräfte** nutzen
- „tue Gutes und sprich darüber“: **Imageförderung** für Ihren Betrieb

# Was Sie Ihre Mitarbeiterin fragen sollten:

- Wer wird gepflegt und wo?
- Sind Sie die Hauptpflegeperson und wer unterstützt Sie?
- Welche Unterstützungen nehmen Sie in Anspruch (Pflegedienst, Tagespflege, stundenweise Betreuung etc.)?
- Haben Sie Beratung zur Finanzierung (Pflegestufe etc.)?
- Haben Sie Beratung zu Hilfsmitteln und Fachfragen?
- Welche Probleme genau müssen Sie lösen?
- Wie sieht es mit der Arbeits-/ Pflegezeit aus?
- Was können wir gemeinsam tun, um Beruf und Pflege zu vereinbaren?
- Wie sieht es finanziell aus, wenn Sie kürzer treten?

# Einige Ideen

- Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Wohnungssuche, bei der Kinderbetreuung – aber in der Pflege??
- Kleinere Unternehmen schließen sich zusammen, um gemeinsam Kursangebote zu realisieren, z.B. in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Pflegeberatern
- Laufend über Pflege informieren: Mitarbeiterzeitung, Intranet, Schwarzes Brett
- Externe Unterstützung durch feste Ansprechpartner in der Pflegeszene
- Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (Initiative des Bundesfamilienministeriums und des DIHK- Tags): bundesweit größte Plattform für familienbewusste Unternehmensführung ([www.erfolgsfaktorfamilie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktorfamilie.de/netzwerk))



# Welches Informationsmaterial vorhanden sein sollte

- **Anschriften und Internetadressen:** Pflegeberatung der Stadt, Pflegelotse, örtliche Pflegedienste, örtliche Pflegeheime, örtliche Demenz- WGs, Kurzzeitpflegeeinrichtungen
- **Gesetze in verständlicher Form:** Broschüren des Familienministeriums zur Pflegezeit, Broschüren des Gesundheitsministeriums zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit und zu den Leistungen der Pflegeversicherung
- **Ein fertiger „Notfallplan“:** alle Schritte, die bei Pflegebedürftigkeit gegangen werden müssen (Checkliste)
- **Bieten Sie regelmäßige Informationsveranstaltungen mit kompetenten Gesprächspartnern an**

# Hilfen im Internet

## **Bundesamt für Familie und Zivilgesellschaftliche Aufgaben**

zahlreiche Informationen, Tipps und Hinweise auf  
Unterstützungsangebote. [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)

## **Pflegen und Leben**

Internetportal für pflegende Angehörige, Freunde, Bekannte und  
Nachbarn. Angehörige finden hier persönliche Unterstützung und  
Begleitung bei seelischer Belastung durch den Pflegealltag –  
kostenfrei und datensicher. Für Unternehmen werden Workshops  
und Online-Coaching zum Thema Beruf und Pflege angeboten.

[www.pflegen-und-leben.de](http://www.pflegen-und-leben.de)

## **Pflegeberatungsdatenbank des Zentrums für Qualität in der Pflege**

Unterstützung bei der Suche nach wohnortnaher Beratung und  
Betreuung. <http://psp.zqp.de>

# **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Unternehmensbeispiele und Lösungsstrategien aus der Praxis**



**Lisa Kotthaus, Ansprechpartnerin Beruf & Familie,  
Gira Giersiepen GmbH & Co. KG**

**Erhardt Riedesel, Abteilung Personal, STEINCO Paul  
vom Stein GmbH, Wermelskirchen**

**Jan Valenthon, Personalleiter PFLITSCH GmbH & Co.  
KG, Hückeswagen**

**Walter vom Stein, Geschäftsführer Steintex Walter  
vom Stein oHG, Wermelskirchen**

***Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit  
und noch einen schönen  
Nachmittag!***