

Fachkräftesicherung im Handwerk

© Gettyimages/sittharat tangwittayaphum

Pflege von Angehörigen

Pflege, Betreuung von Angehörigen



Gefördert
durch



Baden-Württemberg
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus

»Frauen im Handwerk« ist ein Projekt im Rahmen des Programms Horizont Handwerk und ist gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.



Warum ist das Thema wichtig?

Diejenigen Betriebe, die ihren Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben keinerlei Lösung bieten können oder wollen, um ihre besondere berufliche und familiäre Situation zu vereinbaren, werden die Mitarbeitenden vielleicht verlieren – und dann nicht so leicht neue finden. Auch die Folgen einer Überlastung durch Beruf und Pflege in Form von Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität und vermehrten Krankheitstagen können für Sie als Betrieb zu einem wirtschaftlichen Risiko werden.

Mitarbeitende, die Sie bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen, fehlen seltener, arbeiten motivierter und damit letztlich produktiver und fühlen sich dem Betrieb mehr verbunden. Dies senkt wiederum die Fluktuation und somit Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Hinzu kommen Wettbewerbsvorteile durch eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber.

Erläuterung und Informationen

Immer mehr Beschäftigte in Deutschland kümmern sich neben dem Beruf um ihre pflegebedürftigen Angehörigen. Pflegende organisieren häufig mit großem Kraftaufwand zwei Leben parallel – das ihres Angehörigen und ihr eigenes mit Beruf, Privatleben und nicht selten zusätzliche Erziehungsaufgaben. Wenn Sie als Arbeitgeber diese Mehrfachbelastung erkennen und den betroffenen Angestellten den Rücken stärken, wirkt sich das oft sehr positiv auf die berufliche Motivation, Loyalität und das Engagement aus.

Indem Sie für pflegesensible Arbeitsbedingungen sorgen, stehen Sie als Arbeitgeber auch im Wettbewerb positiv da. Vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und dem Problem des Fachkräftemangels, sollte eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im eigenen Interesse Ihres Betriebs liegen. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels können Sie für sich abschwächen, indem sie Ihre Beschäftigten dabei unterstützen, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können.

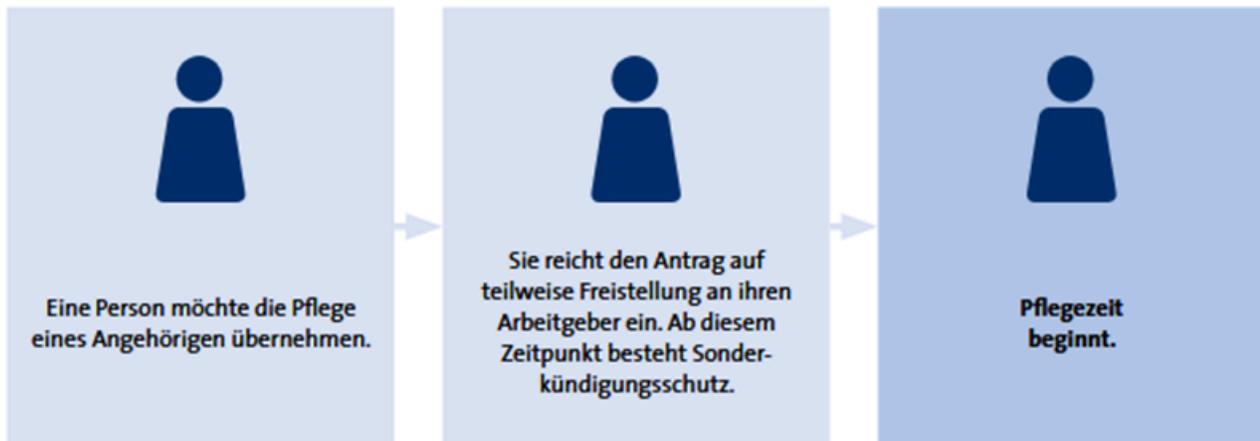


Pflegezeit

Beschäftigte haben im Rahmen der Pflegezeit einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Pflege naher Angehöriger mit einem Pflegegrad von mindestens 1. Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehepartner und (eheähnliche) Lebensgemeinschaft, Geschwister und deren Partnern, Kinder, inklusive Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder. In Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten kann im Falle der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen eine Freistellung von 6 Monaten zur Pflege(überbrückung) beantragt

werden, bei mehr als 25 Beschäftigten kann eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten beantragt werden. Die Mindestarbeitszeit beträgt jedoch 15 Wochenstunden. Im Akutfall besteht die Möglichkeit einer 10-tägigen Auszeit mit Lohnersatzleistung. Diese Lohnersatzleistung muss bei der Pflegeversicherung der zu pflegenden Person beantragt werden. Die Pflegezeit muss spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn beim Arbeitgeber angezeigt werden.

Die Pflegezeit



**Berechnungsbeispiel für eine teilweise Freistellung:
Arbeitsverhältnis: 40 Wochenstunden, Brutto 3.600 EUR**





Begleitung von Angehörigen in der letzten Lebensphase

Beschäftigte können sich zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase von der Arbeit freistellen lassen, die Voraussetzung hierfür ist eine Erkrankung des/der Angehörigen, die fortschreitend verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, deren Heilung ausgeschlossen und palliativmedizinische Versorgung notwendig ist und die Lebenserwartung nur noch wenige Wochen oder Monate beträgt.

Dieser Gesundheitszustand muss durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden. Ein Pflegegrad muss jedoch nicht vorliegen.

Die Begleitung eines Angehörigen in der letzten Lebensphase muss mindestens 10 Arbeitstage vor Beginn beim Arbeitgeber angezeigt werden. Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

Finanzierung

Zur Kostendeckung kann in der Zeit der (teilweisen) Freistellung ein kostenloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Dieses Darlehen deckt die Hälfte des fehlenden Nettogehalts ab.

Die wichtigsten Gesetze und Informationsportale im Überblick

- [Pflegezeitgesetz](#)
- [Familienpflegezeitgesetz](#)
- [Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge](#)
- [Informationsportal: Wege zur Pflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#)
- [Erfolgsfaktor Familie](#)

Übersicht über weitere Gesetze und Regelungen:

- Pflegeversicherung
- Pflegestärkungsgesetz
- Pflegestärkungsgesetz I
- Pflegestärkungsgesetz II
- Beschäftigung von Betreuungspersonen
- Krankenversicherung
- Einführung eines Angebotes zur Mitarbeiterunterstützung (Internes oder externes Angebot, kein geldwerter Vorteil, Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung).



Unterstützende Maßnahmen im Betrieb

Offene Gesprächskultur fördern

- Pflege als Thema im Mitarbeitergespräch ansprechen
- Verständnis und Vertrauen signalisieren

Arbeitszeit flexibilisieren

- Gleitzeit oder Anpassung von Schichtplänen
- Mobiles Arbeiten ermöglichen (wo umsetzbar)
- Überstundenabbau oder kurzfristige Freistellung erleichtern

Rechtliche Möglichkeiten kommunizieren

- Pflegezeit, Familienpflegezeit, kurzfristige Freistellungen aktiv erläutern
- Über Anspruch auf Lohnersatzleistungen und Darlehen informieren

Interne Unterstützung bieten

- Aufgaben im Team zeitweise umverteilen
- Urlaubsplanung flexibel gestalten
- Vertretungslösungen einführen
- Unterstützung bei Antragstellung und Organisation

Externe Anlaufstellen aufzeigen

- Regionale Pflegeberatungsstellen nennen
- Regionales Info-Material (Flyer, Websites) zugänglich machen