

12 Handreichungen Checklisten & Co. für Ihre Arbeit*



HANDREICHUNGEN FÜR SIE UND IHR UNTERNEHMEN:

Muster Pflege-Betriebsvereinbarung (1 Seite)

Checkliste Pflege-Selbstcheck: Wo steht unser Unternehmen (5 Seiten)

Protokollvorlage Pflege-Coaching-Gespräch mit Mitarbeitenden (4 Seiten)

HANDREICHUNGEN FÜR IHRE MITARBEITENDEN:

Checkliste Pflegefall – Was tun (4 Seiten)

Infosheet FAQs Pflegezeit (2 Seiten)

Formulare Anträge, Ankündigungen und Bescheinigungen zur Freistellung und Arbeitszeitflexibilisierung (8 Seiten)

* Alle Handreichungen finden Sie online unter: erfolgsmittelfraue.de/pflege-guide/

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:





MÖGLICHE REGELUNGSINHALTE FÜR BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

- Ziele der Vereinbarung/**Bedeutung des Themas** für das Unternehmen

- Regelungen zur betriebsinternen Freistellung** für pflegende Mitarbeitende:
Dauer, Anspruchsvoraussetzung, Anspruchsberechtigte, Verfahren der Beantragung,
Rückkehrregelungen, Maßnahmen zur Vorbereitung für den Wiedereinstieg, Festlegung der
Ansprüche auf gleichwertigen Arbeitsplatz

- Erhalt beruflicher Qualifikationen** und Kontakthaltmöglichkeiten während
der Pflegefreistellung

- weitere Angebote:** Beratungsleistungen, Ernennen einer beauftragten Person für Beruf und
Pflege, Führungskräftebildung, Informationsveranstaltungen für Angehörige, Einrichtungen
von Gesprächskreisen

- weitere Möglichkeiten **flexiblere Arbeitszeiten** für pflegende Mitarbeitende: Telearbeitsplätze,
Jobsharing, Arbeitszeitkonten, Befreiung von Schichtdienst, Befreiung von Kernarbeitszeit,
längere Pausen bzw. flexibler Pausenregelungen

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:



Handreichung 1

Betrieblicher Pflege-Guide: Gemeinsam eine Lösung finden. Angebote für pflegende Mitarbeitende in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln.
erfolgsfaktorfrau.de/pflege-guide



PFLEGE-SELBSTCHECK: WO STEHT UNSER UNTERNEHMEN?

Stellschrauben familienbewusste Personalpolitik	Gibt es (formell/informell)	Planen wir	(noch) nicht relevant
1. Der flexible Arbeitsplatz			
• Schnelle Hilfe im Notfall			
• Teilzeit			
• Flexibler Arbeitsort			
• Umstrukturierung der Arbeitsorganisation			
2. Führung und Entwicklung			
• Familienorientierte Unternehmenskultur			
• Pflege-Betriebsvereinbarung			
• Führungskräfte gewinnen und fortbilden			
• Mitarbeitende sensibilisieren			
• Fort- und Weiterbildung zum Thema			
3. Information und Kommunikation			
• Information zur Verfügung stellen			
• Interne Angebote bekannt machen			
• Externe Beratungsstellen kommunizieren			
• Ansprechperson im Unternehmen			
• Employer Branding			
• Zertifizierung			
4. Services			
• Veranstaltung zum Thema			
• Finanzielle Unterstützung			
• Non-monetäre Unterstützung			



1. STELSCHRAUBE: DER FLEXIBLE ARBEITSPLATZ



Schnelle Hilfe im Notfall	<input type="checkbox"/> Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen <input type="checkbox"/>
Arbeitszeit	<input type="checkbox"/> (Familien)Pflegezeit <input type="checkbox"/> Teilzeitkonzepte (vollzeitnah und befristet) <input type="checkbox"/> abgestufte Teilzeit (stufenweise Erhöhung nach Pflegezeit) <input type="checkbox"/> flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Kernarbeitszeit) <input type="checkbox"/> Arbeitszeitkonten (mtl./jährl.) <input type="checkbox"/> Kontingent der Plus- und Minusstunden (Ausgleich von 250 Plus- oder 400 Minusstunden) <input type="checkbox"/> lebensphasenorientierte Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Jobsharing (2 Mitarbeitende teilen sich eine Stelle) <input type="checkbox"/> Umgang mit (familiären) Notfällen <input type="checkbox"/> Flexible Pausenregelungen <input type="checkbox"/> Freistellungen/Sonderurlaub/Sabbatical <input type="checkbox"/>
Arbeitsort	<input type="checkbox"/> reine Telearbeit (ausschließlich extern) <input type="checkbox"/> alternierende Telearbeit (in Firma/zu Hause) <input type="checkbox"/> mobiles Arbeiten (Home-Office) <input type="checkbox"/> befristetes Home-Office in besonderen Lebenslagen (z.B. Pflege) <input type="checkbox"/> Anerkennung von Arbeitsstunden, die außerhalb der Firma geleistet werden <input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/> Teamverantwortung (gegenseitige Rücksichtnahme/Entscheidungen) <input type="checkbox"/> Teamzusammensetzung (altersgemischt, Frauen/Männer etc.) <input type="checkbox"/> Vertretungsregelung (permanent, kurzfristiger Ausfall) <input type="checkbox"/> Erreichbarkeit am Arbeitsplatz ermöglichen <input type="checkbox"/> Überprüfung von Arbeitsabläufen <input type="checkbox"/> Rücksicht auf private Belange bei Dienstreisen/Außenterminen etc. <input type="checkbox"/> Qualifikationsadäquater Arbeitsplatzwechsel (z.B. vom Außen- in den Innendienst) <input type="checkbox"/>



2. STELSCHRAUBE: FÜHRUNG UND ENTWICKLUNG



Führung

- Unternehmensleitbild (pflegebewusste Unternehmenskultur)
- Pflege-Betriebsvereinbarung
- Mitarbeiterorientierte Führung/„gesundes“ Führen
- Mentoring neuer Führungskräfte
- Fortbildung von Führungskräften (mitarbeiterbewusste Führung etc.)
- Coaching für Führungskräfte
- Beurteilung der Führungskräfte, MA-Feedback
- Führungskräfte als Vorbilder
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden
- Fort- und Weiterbildung (betrieblicher Pflege-Coach)
-

Personalentwicklung

- Personalentwicklungsplanung (für alle MA?)
- Kontakthalteprogramm (für Beschäftigte in Pflegezeit)
- Patenkonzept zum Wiedereinstieg
- Fortbildungsmöglichkeiten während der Pflegezeit („aktives“ Angebot?)
- turnusmäßige Mitarbeitergespräche
- Führung in Teilzeit (auch vollzeitnah?)
- Förderung/Gleichstellung von Mitarbeitenden mit familiären Pflichten
-



3. STELSCHRAUBE: INFORMATION UND KOMMUNIKATION



Informationen zur Verfügung stellen	<input type="checkbox"/> Verweis Beratungsstellen (kommunal, privat) <input type="checkbox"/> Informationsbereitstellung (Broschüren, Checklisten, Formulare) <input type="checkbox"/> Infos in Freistellungszeiten (Pflegezeit...) <input type="checkbox"/>
Interne Angebote bekannt machen	<input type="checkbox"/> Information bei Personalversammlung <input type="checkbox"/> Intranet (Rubrik Work-Life o.ä.) <input type="checkbox"/> Hausmitteilungen, Rundmails, schwarzes Brett <input type="checkbox"/> Mitarbeitendenzzeitung (Porträt Betrieblicher Pflege-Coach) <input type="checkbox"/> Gesprächsangebote (Pflege-Coaching-Gespräch) <input type="checkbox"/>
Ansprechperson im Unternehmen benennen	<input type="checkbox"/> Vertrauens- und Ansprechperson (Betrieblicher Pflege-Coach) <input type="checkbox"/>
Employer Branding (Personalkonzepte)	<input type="checkbox"/> Thema in Stellenausschreibungen + Bewerbungsgesprächen <input type="checkbox"/> Mitarbeiterbefragungen (auch Thema Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.) <input type="checkbox"/> Öffentlichkeitsarbeit, externes Engagement zum Thema „Mitarbeiterorientierung“ <input type="checkbox"/> Homepage, Karriereseite (taucht Thema auf?) <input type="checkbox"/> Tag der offenen Tür/Veranstaltungen/Berufsmessen etc. <input type="checkbox"/>
Zertifizierung	<input type="checkbox"/> Zertifizierung („Hier Ausgezeichnet Arbeiten“) <input type="checkbox"/>



4. STELLSCHRAUBE: SERVICES



Veranstaltungen	<input type="checkbox"/> Moderierter Gesprächskreis mit Expertenvorträgen (z.B. Demenz) <input type="checkbox"/> „Forum Pflege“/Betroffenengruppe <input type="checkbox"/> Gesundheitsangebote (Entspannungskurse, Gesundheitstage, Massagen) <input type="checkbox"/>
Finanzielle Unterstützung	<input type="checkbox"/> Firmendarlehen <input type="checkbox"/> Soziale Vergütungsbestandteile (Betriebsrente, Vermögenswirksame Leistungen, etc.) <input type="checkbox"/>
Non-monetäre Unterstützung	<input type="checkbox"/> Fachbücher zur Ausleihe <input type="checkbox"/> Kantinenessen (evtl. auch zum Mitnehmen) <input type="checkbox"/> Psychosoziale Beratung und Hilfe (z.B. Vorbeugung Burn-out etc.) <input type="checkbox"/> Information und Beratung zum Thema Pflege <input type="checkbox"/> Bügel- und Wäscheservice etc. <input type="checkbox"/> Nutzung von betrieblichen Gegenständen für private Zwecke (z.B. Nutzung von Räumen, Fahrzeugen, Firmenhandy ...) <input type="checkbox"/>

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
 Bau und Gleichstellung
 des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
 Investition in unsere Zukunft
 Europäischer Fonds
 für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:



Handreichung 2

Betrieblicher Pflege-Guide: Gemeinsam eine Lösung finden. Angebote für pflegende Mitarbeitende in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln.
 erfolgsfaktorfrau.de/pflege-guide



PFLEGE-COACHING-GESPRÄCH

Vorname, Name

Kontaktmöglichkeit

Beziehung zur pflegebedürftigen Person (Mutter, Vater, Kind, Schwiegermutter, etc.)

Lebenssituation der pflegebedürftigen Person (Wohnort, alleinlebend/mit Partnerin/Partner lebend, etc.)

Sind Sie autorisiert für die pflegebedürftige Person tätig zu werden? ja nein

Pflegesituation

Anmerkungen zur aktuellen Situation

Seit wann besteht die Pflegebedürftigkeit?

Existiert bereits ein Pflegegrad? ja, und zwar nein

Wenn nein, wurde der Pflegegrad bereits bei der Pflegekasse beantragt? ja nein

Wurden Hilfsmittel etc., beantragt oder bereits angeschafft?

Wer ist/fühlt sich hauptverantwortlich für die Pflegeorganisation?



Herausforderungen

Welcher Bedarf (pflegerische Versorgung, Betreuung, Aufsicht, organisatorische Dinge, etc.) des pflegebedürftigen Angehörigen muss mit der Berufstätigkeit vereinbart werden?

Welche Aufgaben übernehmen Sie konkret?

Welche Aufgaben können von anderen übernommen werden?
(Familienangehörige, Freunde, Nachbarn, Pflegedienste, Tagespflege, etc.)

Wie lange wird die Pflegesituation andauern? Was schätzen Sie?

Entstehen Probleme im Zusammenhang mit der vorgegebenen Arbeitszeit? Wenn ja, welche sind das konkret? Gibt es ggf. bestimmte Zeiten/Situationen, in denen es besonders häufig zu organisatorischen Problemen kommt?

Lösungsmöglichkeiten

Welche Wünsche haben Sie an ihre Arbeitszeit in der Zukunft? Wäre eine Entgeltinbuße denkbar?



Würde ein Arbeitsplatzwechsel in Betracht kommen?

Haben Sie Ideen, was Ihnen persönlich die Situation erleichtern könnte?

Nächste Schritte

Möchten Sie Arbeitszeit reduzieren bzw. Pflegezeit in Anspruch nehmen?
 Wenn ja, wie lange und in welchem Umfang?

Folgende nächste Schritte wurden vereinbart	Wer	Wann
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Protokollvorlage
Pflege-Coaching-Gespräch
mit Mitarbeitenden



Über diese Punkte wurden Sie informiert:

- Rechtliche Ansprüche
- Angebote im Unternehmen
- Hinweis auf kommunale Wohn- und Pflegeberatung
- Hinweis auf weitere qualifizierte Beratungsstellen, z.B.
- Hinweis auf qualifizierte Informationsmedien (Broschüre, Website)
- Hinweis auf haushaltsnahe Dienstleistungen

-

-

Weitere Bemerkungen

Abschluss

Das nächste Gespräch findet statt am

- Ein weiteres Gespräch ist erwünscht und wird in KW..... terminiert.
- Weitere Gespräche sind nicht erforderlich.

Das Gespräch führte

Mit dem Gesprächsprotokoll bin ich einverstanden und erhalte eine Kopie.

Ort, Datum

Unterschrift

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:



Handreichung 3

Betrieblicher Pflege-Guide: Gemeinsam eine Lösung finden. Angebote für pflegende Mitarbeitende in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln.
erfolgsfaktorfrau.de/pflege-guide



PFLEGEFALL – WAS TUN?

Gehen Sie die Checkliste¹ Schritt für Schritt durch und streichen Sie die Punkte ab, die Sie erledigt haben. Bitte beachten Sie, dass Sie unter Umständen nicht alle Häkchen setzen müssen. Was für Sie zutrifft, hängt von Ihrer persönlichen Situation beziehungsweise der Ihrer/Ihres Angehörigen ab.

Finden Sie Ansprechpersonen und Informationen

Sie müssen die neuen Lebensumstände nicht allein bewältigen. Denken Sie darüber nach, die vielfältigen kostenfreien Informations-, Hilfs- und Beratungsangebote zu nutzen:

- Setzen Sie sich mit der kommunalen Pflege- und Wohnberatung in Verbindung:
Düsseldorf Das Pflegebüro, 0211 899 899 8 (9–14 Uhr), seniorenberatung@duesseldorf.de
Kreis Mettmann Senioren-, Pflegeförderung, besondere Sozialleistungen
02104 99 2148 (8–15 Uhr), alternativen60plus@kreis-mettmann.de
Die Liste mit der Bezeichnung „Die kommunale Pflege- und Wohnberatung, Kreis Mettmann“ enthält die Ansprechpersonen aller Kommunen. Sie finden diese Liste im PDF-Format nach Eingabe der aufgeführten Bezeichnung im Internet.
- Setzen Sie sich mit der Personalabteilung Ihres Arbeitgebenden in Verbindung. Unabhängig von der Betriebsgröße können Sie insgesamt an zehn Tagen (die nicht am Stück genommen werden müssen) der Arbeit fernbleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) und Sie haben Anspruch auf Lohnersatzleistungen (Pflegeunterstützungsgeld) durch die Pflegekasse ihrer/ihrer Angehörigen.
- Finden Sie unter www.wege-zur-pflege.de verlässliche Informationen.

Ermitteln Sie den Pflegebedarf Ihrer/Ihres Angehörigen

Was kann Ihre Angehörige/Ihr Angehöriger noch allein, was kann sie/er nicht mehr? Wenn Sie diese Aspekte klären, können Sie besser einschätzen, wie hoch der Pflegebedarf ist.

- Listen Sie auf, was Ihre Angehörige/Ihr Angehöriger nicht mehr selbstständig bewerkstelligen kann.
- Sprechen Sie mit den Ärzten Ihrer/Ihres Angehörigen. Diese wissen, über welche Beschwerden sie/er klagt, und können helfen, den Pflegebedarf noch besser zu beurteilen.
- Um den Pflegebedarf Ihrer/Ihres Angehörigen zu ermitteln, können Sie ein Pfl egetagebuch führen, das kostenfrei bei der Krankenkasse zu beziehen ist.

¹ Alle Angaben ohne Gewähr

Checkliste
Pflegefall – Was tun?



Entscheiden Sie, welche Versorgung am besten geeignet ist

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, Pflege zu leisten: ambulant und stationär, mithilfe von Pflegediensten oder ausschließlich innerhalb der Familie. Welche Form geeignet ist, hängt entscheidend davon ab, wie hoch der Pflegebedarf ist und ob Angehörige in der Lage sind, die Pflegeleistungen zu erbringen. Auch emotionale Erwägungen spielen eine Rolle.

- Sprechen Sie mit der zu pflegenden Person: Wie stellt sie sich ihr Leben vor?
- Beziehen Sie Familie und Freunde ein und lassen Sie sich von Pflegefachleuten beraten.

Beantragen Sie Pflegegrad und Pflegeleistungen bei der Pflegekasse

Der Pflegegrad, in den Ihre Angehörige/Ihr Angehöriger eingestuft wird, hängt vom Umfang des Pflegebedarfs ab.

- Stellen Sie mit Ihrer/Ihrem Angehörigen den Antrag auf Pflegeleistungen schnellstmöglich bei der zuständigen Pflegekasse – schriftlich, telefonisch oder per E-Mail. Die Pflegekasse ist der Krankenkasse Ihrer/Ihres Angehörigen angegliedert. Sämtliche Leistungen werden erst ab dem Monat der Antragstellung gezahlt. Ist sie/er privat versichert, müssen Sie sich an ihre/seine private Pflegeversicherung wenden.
- Nehmen Sie den Anspruch auf eine kostenfreie und qualifizierte Pflegeberatung nach § 7a SGB XI wahr, den die Pflegekasse innerhalb von 14 Tagen nach Antragstellung anbieten muss, um wichtige Fragen zu klären.
- Bereiten Sie den Termin mit der Gutachterin/dem Gutachter vom MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung) vor. Sie/Er wird die Situation Ihrer/Ihres Angehörigen vor Ort prüfen, sobald Sie den Antrag auf Leistungen der Pflegekasse gestellt haben.
- Nehmen Sie den Termin mit der Gutachterin/dem Gutachter wahr. Der Termin muss innerhalb von 20 Arbeitstagen nach der Antragstellung stattfinden. Halten Sie wichtige Unterlagen (z.B. Befunde, Diagnosen) bereit.
- Warten Sie den Bescheid der Pflegekasse ab. Diese muss spätestens 25 Arbeitstage nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen, in welchen Pflegegrad die/der Betroffene einzustufen ist.
- Legen Sie mit Ihrer/Ihrem Angehörigen Widerspruch ein, wenn Sie mit dem Ergebnis des Bescheids nicht zufrieden sind. Dafür haben Sie bis zu einen Monat Zeit, nachdem Ihnen der Bescheid zugestellt wurde.



Organisieren Sie die Pflege

Leiten Sie die Pflege in die Wege, wenn Sie sich über den Bedarf und die Form der Pflege im Klaren sind.

- Bei der Pflege zu Hause: Beauftragen Sie gegebenenfalls einen ambulanten Pflegedienst (www.weisse-liste.de), einen Menü-Bringdienst, einen Wäscheservice, eine Haushaltshilfe etc. Klären Sie, welche Pflegehilfsmittel (z.B. Pflegebett) benötigt werden.
- Bei der Pflege in einer Einrichtung: Suchen Sie einen Platz in einem Pflegeheim oder in einer anderen stationären Einrichtung wie einer Pflege-WG oder einer Seniorenresidenz.
- Teilen Sie die übrigen Aufgaben wie Arztbesuche der zu pflegenden Person und Behördengänge unter Angehörigen und Freunden auf.
- Wenn Sie alleine die Verantwortung übernehmen, tauschen Sie sich mit anderen in Selbsthilfegruppen aus und achten Sie auf Ihre Gesundheit (www.beim-pflegen-gesundbleiben.de). Prüfen Sie Zusatzangebote wie die Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege sowie Tages- und Nachtpflege.

Regeln Sie mit Ihrer/Ihrem Angehörigen, wer sie/ihn gesetzlich vertreten darf

Für jede Person ist es wichtig zu regeln, wer für sie handeln darf, wenn sie nicht mehr für sich selbst entscheiden kann.

- Setzen Sie mit Ihrer/Ihrem Angehörigen eine Vorsorgevollmacht und/oder Betreuungsverfügung auf.
- Erstellen Sie mit Ihrer/Ihrem Angehörigen eine Patientenverfügung.
- Füllen Sie gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Angehörigen eine Bankvollmacht bei ihrer/seiner Bank aus.

Stellen Sie die Finanzierung der Pflege sicher

Welche finanziellen Hilfen es gibt, ist abhängig vom bewilligten Pflegegrad und der Art der Pflege sowie der finanziellen Situation Ihrer/Ihres Pflegebedürftigen und ihrer/seiner Unterhaltspflichten.

- Rechnen Sie aus, wie hoch die Leistungen der Pflegekasse sind, sobald der Bescheid der Pflegekasse vorliegt, zum Beispiel Pflegegeld und Pflegetaschengeldleistungen.
- Beantragen Sie Zuschüsse für barrierefreies Wohnen (z.B. Türverbreiterung, Rampen) und Krankenfahrten bei der Pflege- bzw. Krankenkasse.

Checkliste
 Pflegefall – Was tun?



- Beantragen Sie „Hilfe zur Pflege“ als Teil der Sozialhilfe beim zuständigen Sozialamt, wenn die Leistungen der Pflegekasse und das vorhandene Vermögen des Pflegebedürftigen und der Unterhaltspflichtigen nicht reichen, um die Kosten der Pflege zu decken.
- Klären Sie mit Ihrem Arbeitgebenden die Möglichkeiten einer Arbeitszeitflexibilisierung (Pflegezeit, Teilzeit) und berechnen Sie die Lohnneinbußen. Erkundigen Sie sich über die Vergabe von zinslosen Firmendarlehen.

To-Do-Liste	Wer	Wann
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
 Bau und Gleichstellung
 des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
 Investition in unsere Zukunft
 Europäischer Fonds
 für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:



Handreichung 4

Betrieblicher Pflege-Guide: Gemeinsam eine Lösung finden. Angebote für pflegende Mitarbeitende in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln.
 erfolgsfaktorfrau.de/pflege-guide



FREQUENTLY ASKED QUESTIONS PFLEGEZEIT¹

Was regelt das Pflegezeitgesetz?

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) soll es Beschäftigten ermöglichen, pflegebedürftige Angehörige daheim zu pflegen. Daher sieht das Gesetz für Beschäftigte unterschiedliche Ansprüche gegenüber dem Arbeitgebenden auf Freistellung von der Arbeit vor. Dazu zählt das kurzzeitige Fernbleiben von der Arbeit, aber auch eine längerfristige Freistellung.

Was ist zu beachten, wenn plötzlich die Pflege einer/eines Angehörigen ansteht?

Beschäftigte können bis zu zehn Arbeitstage fehlen, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Das Bundesfamilienministerium weist aber darauf hin, dass eine Pflegebedürftigkeit vorliegen muss, die mindestens dem Pflegegrad 1 entspricht. Der Arbeitgebende kann verlangen, dass eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit vorgelegt wird.

Wird das Gehalt weitergezahlt?

Eine Lohnfortzahlung gibt es nur, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Gibt es keine finanzielle Absicherung?

Doch. Wenn der Arbeitgebende das Gehalt nicht weiterzahlt, zahlen die Pflegekassen kurzzeitig ein Pflegeunterstützungsgeld. Es beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts und orientiert sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Vorschriften (§45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V).

Gibt es noch andere Möglichkeiten?

Die Arbeit im Home-Office kann eine gute Möglichkeit sein, Beruf und Pflege zumindest kurzfristig zu kombinieren. Allerdings gibt es keinen Rechtsanspruch.

Was bedeutet Verhinderungspflege?

Die Pflegekasse zahlt, wenn entfernte Verwandte, Freunde, Nachbarn einspringen und eine berufstätige Person bei der Betreuung einer/eines Angehörigen unterstützen. Die Pflegeversicherung

übernimmt für Pflegebedürftige ab dem Pflegegrad 2 die Kosten dieser Verhinderungspflege für bis zu sechs Wochen pro Kalenderjahr, höchstens jedoch bis zu einem Betrag in Höhe von 1612 Euro.

Welche Voraussetzungen müssen für die längerfristige Freistellung erfüllt sein?

Die Pflegezeit ist in §3 PflegeZG geregelt. Voraussetzung ist, dass der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat. Wenn Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll, muss dies dem Arbeitgebenden mindestens zehn Arbeitstage im Voraus schriftlich angekündigt werden.

Wie lange kann die Pflegezeit in Anspruch genommen werden?

Das Gesetz beschränkt die Dauer auf sechs Monate. In dieser Zeit können Beschäftigte ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Der Arbeitgebende kann übrigens den Jahresurlaub der/des Beschäftigten entsprechend kürzen.

Kann der Arbeitgebende den Antrag auf Pflegezeit ablehnen?

Nein, auf die sechsmonatige Pflegezeit gibt es einen Rechtsanspruch.

Was ist vorzulegen?

Beschäftigte müssen dem Arbeitgebenden die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachweisen. Pflegebedürftige, die in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versichert sind, haben ebenfalls einen Nachweis zu erbringen.

Wird das Gehalt weitergezahlt?

Nein. In der Pflegezeit gibt es keine Lohnfortzahlung vom Arbeitgebenden und auch keine Lohnersatzleistung von der Pflegekasse. Zur Abfederung des Verdienstaufschlags können Beschäftigte ein zinsloses staatliches Darlehen erhalten (§3 Familienpflegezeitgesetz).

¹ Alle Angaben ohne Gewähr



Und wie sieht es mit Kündigung aus?

Der Arbeitgebende darf das Arbeitsverhältnis von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn – bis zur Beendigung der Pflegezeit oder der anderen Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz nicht kündigen.

Wie geht es nach der Pflegezeit weiter?

Nach der Pflegezeit gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag wieder.

Was ist der Unterschied zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit?

Eine Pflegezeit kann maximal sechs Monate lang dauern. Die Familienpflegezeit kann sich dagegen auf bis zu 24 Monate erstrecken. Achtung: Bei der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Eine vollständige Arbeitsbefreiung kann man nur mit dem Pflegezeitgesetz erreichen. Das ist der Hauptunterschied.

Können Pflegezeit und Familienpflegezeit kombiniert werden?

Ja, die Freistellungsmöglichkeiten müssen aber aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate.

Wer hat Anspruch auf Familienpflegezeit?

Nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) haben Beschäftigte Anspruch, die eine nahe, pflegebedürftige Angehörige/einen nahen, pflegebedürftigen Angehörigen zu Hause pflegen. Allerdings müssen mehr als 25 Beschäftigte im Unternehmen tätig sein (§2 FPfZG).

Wie ist Familienpflegezeit zu beantragen?

Wer Familienpflegezeit nehmen will, muss das dem Arbeitgebenden spätestens acht Wochen vor dem Beginn schriftlich ankündigen. Dabei muss die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Kann der Arbeitgebende das ablehnen?

Nein, auch hier gibt es einen Rechtsanspruch.

Besteht auch bei der Familienpflegezeit Kündigungsschutz?

Ja, es gelten die gleichen Regelungen wie bei der Pflegezeit.

Kann für die Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen beantragt werden?

Ja, hier gelten die gleichen Voraussetzungen wie bei der Pflegezeit.

Wann ist das Darlehen zurückzuzahlen?

Nach der Freistellung ist das Darlehen innerhalb von 48 Monaten (gerechnet vom Beginn der Freistellung an) zurückzuzahlen. Wer beispielsweise die vollen zwei Jahre in Anspruch nimmt, hat danach nur zwei Jahre Zeit, die Schulden zu tilgen.

Wirkt sich die Pflege von Angehörigen auf die Rente aus?

Die Deutsche Rentenversicherung zählt die Pflegezeit als Beitragszeit und rechnet sie für die Wartezeit an. Zusätzlich zahlt die Pflegekasse Beiträge für die Rente.

Kann die Teilrente und die Pflege von Angehörigen kombiniert werden?

Grundsätzlich zahlt die Pflegekasse bei Bezug einer Vollrente nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für Personen, die häuslich pflegen. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung können Pflegenden mit der Wahl einer Teilrente von 99 Prozent jedoch erwirken, dass die Pflegekasse, auch nachdem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, weiterhin Beiträge zur Rentenversicherung zahlt.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:



Handreichung 5

Betrieblicher Pflege-Guide: Gemeinsam eine Lösung finden. Angebote für pflegende Mitarbeitende in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln.
erfolgsfaktorfrau.de/pflege-guide



ANTRÄGE, ANKÜNDIGUNGEN UND BESCHEINIGUNGEN ZUR FREISTELLUNG UND ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG

Gerne können Sie die nachfolgenden Formulare¹ für Ihre betriebliche Arbeit nutzen und diese in passender Auswahl pflegenden Mitarbeitenden zur Verfügung stellen.

Alle Betriebe

- Ärztliche Bescheinigung für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung
- Ankündigung Freistellung letzte Lebensphase
- Ärztliche Bescheinigung für die Begleitung in der letzten Lebensphase

Zusätzlich für Betriebe ab 16 Mitarbeitende

- Ankündigung Pflegezeit
- Antrag Teilzeit

Zusätzlich für Betriebe ab 26 Mitarbeitende

- Ankündigung Familienpflegezeit

Zusätzlich für Betriebe ab 46 Mitarbeitende

- Antrag Brückenteilzeit

¹ Alle Angaben ohne Gewähr

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:



Handreichungen 6-12

Betrieblicher Pflege-Guide: Gemeinsam eine Lösung finden. Angebote für pflegende Mitarbeitende in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeln.
erfolgsfaktorfrau.de/pflege-guide

ÄRZTLICHE BESCHEINIGUNG FÜR DIE KURZZEITIGE ARBEITSVERHINDERUNG (§2 ABS. 2 PFLEGEZEITGESETZ)

Nachweis für den Arbeitgebenden und die Pflegekasse/Pflegeversicherung

Hiermit wird bescheinigt, dass es erforderlich ist, für

Frau/Herr

Vorname, Name

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

Die Patientin/der Patient erfüllt oder erfüllt voraussichtlich die Voraussetzungen einer Pflegebedürftigkeit nach §§14 und 15 SGB XI.

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift der behandelnden Ärztin/des behandelnden Arztes

Vorname, Name

Straße, Nr.

An den Arbeitgebenden

PLZ, Ort

Ort, Datum

ANKÜNDIGUNG FÜR EINE FREISTELLUNG FÜR DIE BEGLEITUNG IN DER LETZTEN LEBENSPHASE

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit kündige ich die Begleitung in der letzten Lebensphase der/des folgenden nahen Angehörigen an

Vorname, Name der/des Angehörigen, Verwandtschaftsverhältnis

Ein entsprechendes ärztliches Zeugnis darüber, dass

- sie/er an einer Erkrankung leidet, die progredient¹ verläuft und
- bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen ist und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und
- die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt, ist beigefügt.

Die Freistellung (vollständig oder teilweise bis zu 3 Monate) für die Begleitung der letzten Lebensphase kündige ich an

vom bis

Während der Begleitung in der letzten Lebensphase beantrage ich ggf. eine **Verringerung der Arbeitszeit**

von bisher Wochenstunden auf Wochenstunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit soll wie folgt aussehen (Tage/Stunden).

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

¹ stetig verschlechternd

ÄRZTLICHE BESCHEINIGUNG FÜR DIE BEGLEITUNG IN DER LETZTEN LEBENSPHASE (§3 ABS. 6 PFLEGEZEITGESETZ)

Nachweis für den Arbeitgebenden

Frau/Herr

Vorname, Name

leidet an einer Erkrankung, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift der behandelnden Ärztin/des behandelnden Arztes

Vorname, Name

Straße, Nr.

An den Arbeitgebenden

PLZ, Ort

Ort, Datum

ANKÜNDIGUNG VON PFLEGEZEIT NACH DEM PFLEGEZEITGESETZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit kündige ich Pflegezeit an und übernehme die häusliche Pflege der/des folgenden nahen Angehörigen

Vorname, Name der/des Angehörigen, Verwandtschaftsverhältnis

Der Nachweis über den Pflegegrad (mindestens Pflegegrad 1)

ist beigefügt.

liegt bereits vor (Freistellung in Anspruch genommen vom bis

Die Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 6 Monate) beantrage ich

vom bis

Während der Pflegezeit beantrage ich ggf. eine **Verringerung der Arbeitszeit**

von bisher Wochenstunden auf Wochenstunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit soll wie folgt aussehen (Tage/Stunden).

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

.....
Vorname, Name

.....
Straße, Nr.

An den Arbeitgebenden
.....

.....
PLZ, Ort

.....
Ort, Datum

ANTRAG AUF VERKÜRZUNG DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT (TEILZEIT)

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich die **Verringerung der Arbeitszeit** gemäß §8 TzBfG

von bisher..... Wochenstunden auf Wochenstunden.

Die Teilzeit beantrage ich

vom bis

Die Verteilung der Arbeitszeit soll wie folgt aussehen (Tage/Stunden).

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

.....
Vorname, Name

.....
Straße, Nr.

An den Arbeitgebenden
.....

.....
PLZ, Ort

.....
Ort, Datum

ANKÜNDIGUNG VON FAMILIENPFLEGEZEIT

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit kündige ich Familienpflegezeit an und übernehme die häusliche Pflege der/des folgenden nahen Angehörigen

.....
Vorname, Name der/des zu Pflegenden, Verwandtschaftsverhältnis

Der Nachweis über den Pflegegrad (mindestens Pflegegrad 1)

ist beigefügt.

liegt bereits vor (Freistellung in Anspruch genommen vom bis

Die Familienpflegezeit (teilweise Freistellung bis zu 24 Monate) beantrage ich

vom bis

Während der Familienpflegezeit beantrage ich ggf. eine **Verringerung der Arbeitszeit**

von bisher Wochenstunden auf (mind. 15) Wochenstunden.

Die Verteilung der Arbeitszeit soll wie folgt aussehen (Tage/Stunden).

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift

.....
Vorname, Name

.....
Straße, Nr.

An den Arbeitgebenden
.....

.....
PLZ, Ort

.....
Ort, Datum

ANTRAG AUF ZEITLICH BEGRENZTE VERKÜRZUNG DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT (BRÜCKENTEILZEIT)

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich gemäß §9a TzBfG die **Verringerung der Arbeitszeit**

von bisher Wochenstunden auf Wochenstunden

beginnend ab dem bis zum

Die Verteilung der Arbeitszeit soll wie folgt aussehen (Tage/Stunden).

Mit freundlichen Grüßen

.....
Unterschrift