

INFORMATIONSBROSCHÜRE UND LEITFADEN

für kleine und mittlere Unternehmen
im Landkreis Rotenburg (Wümme)
zum Thema

BERUF & PFLEGE



KOORDINIERUNGSSTELLE

Frauen & Wirtschaft

LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

Inhalt

1.0	Vorwort	
	Infobroschüre & Leitfaden	03
2.0	Ausgangssituation	04
2.1	Pflege und Beruf: Einleitende Information und Fakten	04
2.2	Vereinbarkeit von „Beruf & Familie / Pflege“	08
3.0	Rahmenbedingungen: KMU – Instrumente	11
3.1	Gesetze	11
3.1.1	Pflegeversicherung (SGB XI)	11
3.1.2	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	20
3.1.3	Pflegezeitgesetz (PflgeZG)	21
3.1.4	Familienpflegezeitgesetz (FamPflgeZG)	27
3.2	Unternehmen	34
3.2.1	„Spannungsfeld“ Unternehmen - Arbeitsplatz	34
3.2.2	Betriebs- und Dienstvereinbarungen	36
3.2.3	Information & Kommunikation: „Beruf & Pflege“	37
4.0	Handlungsempfehlungen	38
	Aufbau eines familienfreundlichen KMU „Beruf & Pflege“	38
4.1	Aufgabe & Chance: „Führungskompetenz“	38
4.2	Aufgabe & Chance: „Personalentwicklung“	39
4.3	Aufgabe & Chance: „Arbeitszeit“	40
4.4	Aufgabe & Chance: „Arbeitsort“	44
4.5	Aufgabe & Chance: „Arbeitsorganisation“	45
4.6	Aufgabe & Chance: „Entgelt / geldwerte Leistungen“	47
5.0	Tipps: Umsetzung in kleinen, machbaren Schritten	48
6.0	Hilfe zur Selbsthilfe	55
6.1	Informationsquellen / Links, Anlaufstellen	55
6.2	Anlaufstellen im Landkreis Rotenburg (Wümme)	56
6.3	Pflege-Notruftelefon Niedersachsen	57
7.0	Anhang: Ergänzungsinformationen	58
	Liste Angebote im Landkreis Rotenburg (Wümme)	58
	LoS! Beschäftigte in kritischen Lebensphasen unterstützen	
	Handlungshilfe - Wichtiges auf einen Blick	60
	Impressum	68

1.0 Vorwort

Infobroschüre & Leitfaden

Deutschland unterliegt aufgrund des demografischen Wandels starken Veränderungen, die die Leistungsfähigkeit in Zukunft der klein- und mittelständischen Unternehmen zunehmend fordert. So wächst die Zahl der pflegenden Beschäftigten kontinuierlich auch im Landkreis Rotenburg (Wümme). Wenn Arbeitnehmer/innen, der Partner oder Verwandte plötzlich Betreuung/Pflege benötigen, stehen sie schlagartig Herausforderungen und Problemen gegenüber, die mit ihrer Arbeit/Berufstätigkeit in Einklang gebracht werden müssen.

Diese Broschüre & Leitfaden versteht sich als Beitrag, diese Aufgabe im Sinne eines familienfreundlichen Unternehmens im Landkreis Rotenburg besser handhaben zu können. Er dient Arbeitgebern/-nehmern gleichermaßen, gibt Informationen über die Ursachen/Hintergründe, zeigt die wichtigsten gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Handlungsfelder im Unternehmen auf, um die Vereinbarkeit von Beruf & Pflege zu fördern.

Mit den Tipps und Angaben zur „Hilfe zur Selbsthilfe“ bietet er als einen ersten Leitfaden die Aufgabe innerbetrieblich zu organisieren und den betroffenen pflegenden Mitarbeitern/innen erste konkrete Antworten, Adressen, Anlaufstellen, um externe Hilfe in Anspruch nehmen zu können.

Hans-Joachim Strieth

2.0 Ausgangssituation

2.1 Pflege & Beruf: Einleitende Information und Fakten

Richtet man den Fokus direkt auf die pflegenden Arbeitnehmer, so sind die nachfolgenden Eckdaten für Arbeitgeber und deren Unternehmens-/Personalplanung von Bedeutung:

- Die Mehrheit der pflegenden Arbeitnehmer ist älter als 40 Jahre.
- Jeder 10. Arbeitnehmer in Deutschland ist inzwischen mit der Betreuung, Versorgung bzw. Pflege von Familienangehörigen beschäftigt.
- Pflegende Angehörige sind ~ 37 Stunden/Woche unbezahlt und ohne Urlaub im Einsatz.
- Die durchschnittliche Pflegedauer von Angehörigen in Deutschland liegt bei 8,2 Jahren.
- Vollerwerbstätige Arbeitnehmer wenden täglich ~ 3,5 Stunden für die Betreuung/Pflege auf.

Somit kann aus einer anfänglich leichten Betreuungsaufgabe rasch eine Vollzeitbeschäftigung „rund um die Uhr“ für pflegende Mitarbeiter erwachsen.

Ohne diesen Familieneinsatz würden in Deutschland 3,2 Millionen mehr Vollzeit-Pflegekräfte benötigt. Für viele Betroffene lässt sich dieses „Spannungsfeld“ der gestiegenen Anforderungen und Belastungen allein, ohne externe Unterstützung, auf Dauer nicht vereinbaren. Folgen daraus:

- 68 % der Betroffenen erleiden aufgrund der Pfl egetätigkeit selbst körperliche und seelische Beeinträchtigungen,
- 24 % der Betroffenen schränken ihren Beruf (Arbeitszeit) ein,
- 27 % (überwiegend Frauen) geben den Beruf für die erforderliche Angehörigenpflege auf.

Folgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- Späterer Arbeitsbeginn, frühere Endzeiten, weniger Überstunden
- Häufigere Arbeitsunterbrechungen
- Arbeitsausfälle / Auszeiten / Reduzierung oder Neuorganisation der Arbeitszeit
- Verminderte Produktivität und Belastbarkeit durch Konzentrationsmängel, Unpünktlichkeit oder Arbeitsunterbrechungen
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen / Krankheit / höherer Krankenstand
- Fehlendes oder ungenügendes Verständnis von Kollegen/innen, Vorgesetzten
- Geringere Weiterbildungsraten
- Wachsende Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz
- Störungen im Betriebsablauf/in der Unternehmensorganisation
- Verminderte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmoral
- Verlust von qualifizierten Arbeitskräften
- Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte

Quelle Aufzählung Argumente: rent a management

Erhebungen zu den innerbetrieblichen Folgekosten haben ergeben, dass diese ~ 14.000 € pro Jahr je betroffenen Mitarbeiter, der dieser Doppelbelastung ausgesetzt ist, betragen können.

Wiederbeschaffungskosten einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters

	Untere Einkommensgruppe	Mittlere Einkommensgruppe	Obere Einkommensgruppe
Kosten der unbesetzten Stelle (€/Monat)	900 €	1.600 €	2.700 €
Kosten der unbesetzten Stelle (effektiv)	900 €	3.600 €	10.800 €
Anwerbungskosten	1.800 €	5.500 €	10.500 €
Auswahlkosten	1.200 €	2.400 €	3.900 €
Einstellungskosten	800 €	1.300 €	1.900 €
Aus- und Fortbildungskosten	800 €	1.800 €	3.700 €
Einarbeitungskosten	2.800 €	6.000 €	7.600 €
Minderleistung bei Einarbeitung	1.200 €	2.600 €	4.800 €
Summe der Wiederbeschaffungskosten	9.500 €	23.200 €	43.200 €
Durchschnittliche Wiederbesetzungsdauer	1 Monat	2,3 Monate	4 Monate

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Fazit:

Aus diesen ersten Daten und Fakten wird deutlich, dass die familienfreundliche Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie und Pflege bereits eine akut wichtige Aufgabe für alle klein- und mittelständischen Unternehmen auch im Landkreis Rotenburg ist. Um die Unternehmen in unserem Landkreis wettbewerbsfähig und zukunftssicher zu erhalten, sind Politik, Wirtschaft, Arbeitgeber und Mitarbeiter gleichermaßen gefordert ihren Beitrag dafür zu leisten.

Für ein positives Gelingen ist der offene Austausch, die faire und wertschätzende Kommunikation aller beteiligten Seiten, insbesondere der Führungskräfte mit den Mitarbeitern, die ihre Angehörigen täglich pflegen, wichtig.

Erleichtert wird dieser Prozess für die Arbeitgeberseite durch die Tatsache, dass die Arbeitnehmer die Attraktivität eines Unternehmens zunehmend nicht mehr ausschließlich nach der Gehaltshöhe bewerten. Vielmehr haben Unternehmen, die ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den altersbedingt unterschiedlichen Lebensphasen erleichtern, einen klaren, starken Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung und -bindung. Denn Beschäftigte, die sich um Kinder und pflegebedürftige Angehörige kümmern, müssen häufig einen schwierigen Spagat zwischen Familien- und Berufsalltag meistern. Somit schaffen familienfreundliche Unternehmen nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für sich selbst positive Effekte mit konkreten Vorteilen:

- Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter/innen
- Höhere Zufriedenheit, Produktivität
- Steigerung der Arbeitsmotivation und -effizienz
- Höhere Loyalität gegenüber Arbeitgebern
- Überprüfung der Unternehmensstrukturen mit der Einführung „Pflege & Beruf“
- Chancen zur Kostensenkung
- Weniger Fehlzeiten und krankheitsbedingte Ausfälle
- Arbeitnehmer entwickeln spezifische Fähigkeiten wie Managementkompetenzen, sind geduldiger
- Qualitativ hochwertigere Arbeit
- Senkung der unternehmerischen Risiken
- Sicherung der Arbeitsplätze
- Imagegewinn als Arbeitgeber gegenüber den Mitbewerbern und Kunden

Quelle Aufzählung Argumente: rent a management
Text - Quellen: IW Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Sozialverband VdK Deutschland e.V., BARMER GEK: Pflegereport 2013, Universität Düsseldorf Essen Carers@Work zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung

2.2 Vereinbarkeit von „Beruf & Familie/Pflege“

Wenn Unternehmen das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Agenda setzen, stehen meist ausschließlich Familien mit Kindern im Fokus der betrieblichen Personalpolitik. Doch zunehmend wird deutlich, dass auch Beschäftigte mit Pflege- und Betreuungsaufgaben für Angehörige Unterstützung bei der Umsetzung von Vereinbarkeit benötigen.

Obwohl pflegende Beschäftigte zum Teil deutlich andere Herausforderungen zu bewältigen haben, gibt es viele betriebliche Instrumente, die Familien mit Kindern ebenso wie pflegende Angehörige entlasten können. Darum an dieser Stelle eine klare Entwarnung: Eine vereinbarungsfreundliche Arbeitsorganisation muss nicht neu erfunden werden.

Instrumente wie Arbeitszeitreduzierungen und das Arbeiten von zu Hause lassen sich für Beschäftigte mit beiderlei Familienaufgaben selbstverständlich anwenden. Für Berufstätige mit Pflegeaufgaben sind einige Rahmenbedingungen schwieriger als für berufstätige Eltern. Eine Pflegesituation ist schlechter planbar und kann sehr kurzfristig auftreten, außerdem sind Verlauf, Dauer und Intensität nicht absehbar. Damit werden Angehörige fast täglich vor neue Herausforderungen gestellt – und ihre Arbeitgeber mit ihnen.

Nicht selten haben berufstätige Pflegende gleichzeitig die Verantwortung für die Versorgung minderjähriger Kinder und gehören somit zur sogenannten Sandwich-Generation. Etwa 75 Prozent aller pflegenden Angehörigen sind weiblich und knapp 35 Prozent aller pflegenden Angehörigen sind im erwerbsfähigen Alter.

Um die Gesundheit, Arbeitskraft und Motivation von betroffenen Mitarbeiter/innen zu sichern und erfahrene und kompetente Fachkräfte im Unternehmen zu halten, stellen sich nachhaltige Unternehmens- und Personalentwicklungskonzepte diesem Thema.

■ Thema Beruf & Pflege: Mehrfachbelastung

Wird ein Familienmitglied krank bzw. pflegebedürftig, steht für die Familie die Versorgung an erster Stelle. Die Gründe dafür sind verständlich: ein Gefühl der Verpflichtung, eine erwartete Selbstverständlichkeit oder auch der Wunsch des/der Angehörigen, in vertrauter Umgebung bleiben zu können.

Ist die pflegende Person zusätzlich noch berufstätig, verdoppelt sich die Verantwortung und die Belastung. Diese Mehrfachbelastung bedeutet für pflegende Personen oft finanzielle, gesundheitliche und psychische Probleme. Nach einer aktuellen Analyse der Siemens-Betriebskrankenkasse sind sie im Vergleich zum Durchschnitt deutlich öfter chronisch und schwerwiegend erkrankt: Die Zahl entsprechender Diagnosen ist um bis zu 51 Prozent höher; jede/r Sechste leidet zumindest phasenweise an Depressionen (3,5 mal mehr als im Durchschnitt), Burn-out spielt eine ähnlich große Rolle.

Entlastung für die Betroffenen können hier vor allem familiäre und private Netze bringen. Wo sie nicht existieren – zum Beispiel bei alleinstehenden Pflegenden – ist der Alltag oft sehr stark belastet. Sie müssen nicht nur ihre eigenen Bedürfnisse einschränken, sondern auch ihre sozialen Kontakte. Umso wichtiger ist es für die Betroffenen, am Arbeitsplatz Verständnis und Wertschätzung ihres häuslichen Engagements zu erfahren.

Die meisten berufstätigen Pflegenden legen viel Wert darauf, weiterhin einer anspruchsvollen beruflichen Aufgabe nachzugehen, auch als Ausgleich zur Pflege. Anders als bei einer Elternschaft verschweigen viele Erwerbstätige ihre häusliche Pflege: weil es ein unangenehmes Thema ist und weil sie Nachteile fürchten, wenn sie mit Pflegeaufgaben belastet sind. Darum kann ein offensiver betrieblicher Umgang mit dem Thema pflegende Mitarbeiter/innen entlasten und damit sowohl die persönlichen als auch die arbeitsbezogenen Folgen einer Pflegeübernahme mildern.

■ Jeder 10. Arbeitnehmer in Deutschland ist betroffen

Jeder 10. Arbeitnehmer in Deutschland ist inzwischen mit der Betreuung, Versorgung bzw. Pflege von Familienangehörigen beschäftigt. Das Durchschnittsalter der Mehrheit der pflegenden Arbeitnehmer ist älter als 40 Jahre.

Die Hauptgruppe liegt altersmäßig bei 35 bis 49 Jahren, gefolgt von den über 50-jährigen. Die Tendenz ist weiter steigend.

Darüber hinaus sehen ~ 10-20 Prozent Sorgeaufgaben für ältere Angehörige auf sich zukommen. Mittelfristig müssen also neben denjenigen, die bereits Angehörige pflegen, auch diejenigen in den Fokus genommen werden, die eine solche Aufgabe auf sich zukommen sehen.

Diese Gruppe kann durch gute Informationen und einen gezielten Erfahrungsaustausch an Zuversicht gewinnen. Die Bedürfnisse der Betroffenen und „noch nicht Betroffenen“ gehören auf die Agenda einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Eine rechtzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema und ein offener Umgang damit erhöhen die Bindung erfahrener Mitarbeiter/innen an ein Unternehmen und dienen gleichzeitig einer erfolgreichen Außendarstellung als modern und familienfreundlich - in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor.

Für Unternehmen, die sich dieser Herausforderung stellen, bedeutet das aber nicht, dass sie umfassend für die Pflege und Versorgung der Angehörigen zuständig sind. Vielmehr ist die betriebliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie/Pflege ein wichtiger Teil des Versorgungsnetzes von pflegenden Angehörigen/Mitarbeitern. Nach wie vor sind hier in erster Linie das persönliche Umfeld, professionelle und ehrenamtliche Hilfe gefragt.

Quelle: Textauszug „Zwischen Pflegebett und Büro“

3.0 Rahmenbedingungen: KMU - Instrumente

3.1 Gesetze

Der Gesetzgeber hat die besondere Situation der pflegenden Beschäftigten berücksichtigt, die eine familienfreundliche Regelung in den Unternehmen für Arbeitgeber/-nehmer bietet.

■ Zeit für Pflegeaufgaben

In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber verschiedene Möglichkeiten geschaffen, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und häuslicher Pflege eines nahen Angehörigen zu erleichtern. Diese Regelungen bieten Arbeitnehmern/innen die Möglichkeit, die Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen für einen begrenzten Zeitraum selbst zu übernehmen.

3.1.1 Pflegeversicherung (Pflegeversicherungsgesetz – SGB XI)

Die soziale Pflegeversicherung ist neben der Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung die fünfte Säule unseres Sozialversicherungssystems. Das Pflegeversicherungsgesetz zielt darauf ab, die soziale Absicherung von Pflegebedürftigen umfassend zu verbessern. Rund 80 Millionen Bundesbürger werden in den Versicherungsschutz einbezogen. Träger der sozialen Pflegeversicherung sind die Pflegekassen, die bei den Krankenkassen errichtet und von diesen verwaltet werden.

Versicherungs- und Beitragsrecht

■ Allgemeines

Für die Pflegeversicherung ist gesetzlich festgelegt, dass jeder dort pflegeversichert wird, wo sein Krankenversicherungsschutz besteht. Das gilt sowohl für die Versicherten der gesetzlichen Krankenkassen als auch für die bei einem Versicherungsunternehmen privat Krankenversicherten.

Es gilt der Grundsatz „Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung“.

■ Versicherter Personenkreis

Alle Versicherten (Pflicht- und freiwillig Versicherte) der gesetzlichen Krankenversicherung sind in die soziale Pflegeversicherung einbezogen. Privat Versicherte müssen eine private Pflege-Pflichtversicherung abschließen. Darüber hinaus besteht Versicherungspflicht auch für eine Reihe sonstiger Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Inland. Im Einzelnen sind dies Personen, die

- a. nach dem Bundesversorgungsgesetz oder nach Gesetzen, die eine entsprechende Anwendung des Bundesversorgungsgesetzes vorsehen, einen Anspruch auf Heilbehandlung oder Krankenbehandlung haben,
- b. Kriegsschadenrente oder vergleichbare Leistungen nach dem Lastenausgleichsgesetz oder dem
- c. Reparationsschädengesetz oder laufende Beihilfe nach dem Flüchtlingshilfegesetz beziehen,
- d. ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt im Rahmen der Kriegsoferfürsorge nach dem Bundesversorgungsgesetz oder nach Gesetzen beziehen, die eine entsprechende Anwendung des Bundesversorgungsgesetzes vorsehen,
- e. Leistungen zum Unterhalt und Leistungen der Krankenhilfe nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) beziehen,
- f. in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit berufen worden sind.

Ehegatten und Kinder, die in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert sind, sind auch in der sozialen Pflegeversicherung familienversichert.

■ Kassenzuständigkeit

Für die Durchführung der Pflegeversicherung ist jeweils die Pflegekasse zuständig, die bei der Krankenkasse errichtet ist, bei der eine Mitgliedschaft zur Krankenversicherung besteht. Die Pflegekasse ist folglich für alle bei der Krankenkasse krankenversicherten Mitglieder zuständig.

Für sonstige Personen (ohne Soldaten auf Zeit) ist die Pflegekasse für die Durchführung der Pflegeversicherung zuständig, wenn die Krankenkasse im Krankheitsfall mit der Leistungserbringung beauftragt ist. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Pflegekasse gewählt werden. Soldaten auf Zeit (ohne Krankenversicherungsschutz) können eine Pflegekasse wählen.

■ Befreiung von der sozialen Pflegeversicherung

Von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung können Personen befreit werden, die freiwillig krankenversichert sind und innerhalb von drei Monaten nach Beginn der freiwilligen Krankenversicherung den Antrag auf Befreiung stellen.

■ Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der sozialen Pflegeversicherung richtet sich nach der Dauer der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung. Die Pflegekassen-Mitgliedschaft beginnt somit mit dem Tag des Beginns und endet mit dem letzten Tag der Krankenkassen-Mitgliedschaft.

■ Beitragssatz

Der Beitragssatz beträgt zurzeit 2,05 Prozent. Für kinderlose Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, beträgt der Beitragssatz 2,3 Prozent. Für Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege einen eigenen – nicht als berücksichtigungsfähiger Angehöriger – Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, beträgt der Beitragssatz die Hälfte (halber Leistungsanspruch).

■ Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig sind Personen, die auf Dauer, jedoch voraussichtlich mindestens für 6 Monate, infolge von Krankheiten oder Behinderungen durch Verluste, Lähmungen oder Funktionsstörungen am Stütz- oder Bewegungsapparat, Funktionsstörungen der inneren Organe oder der Sinnesorgane, Funktionsstörungen des Zentralnervensystems, Antriebs-, Gedächtnis- oder Orientierungsstörungen, endogene Psychosen und Neurosen und geistige Behinderungen für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens wie

- Körperpflege: Waschen, Duschen, Baden, Zahnpflege, Kämmen, Rasieren, Darm- und/oder Blasenentleerung,
- Ernährung: mundgerechte Zubereitung oder die Aufnahme der Nahrung,
- Mobilität: selbstständiges Aufstehen und Zubettgehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen, Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung, hauswirtschaftliche Versorgung: Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechsel und Waschen der Wäsche und Kleidung, Beheizen der Wohnung in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.

■ Pflegestufen

Die Höhe einiger Leistungen ist nach Pflegestufen gestaffelt.

Pflegestufe I

Pflegebedürftige der Pflegestufe I (erheblich Pflegebedürftige) sind Personen, die bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität für wenigstens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen mindestens einmal täglich der Hilfe bedürfen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen. Der erforderliche zeitliche Hilfebedarf muss im Tagesdurchschnitt mindestens 90 Minuten betragen, davon müssen mehr als 45 Minuten auf die Grundpflege entfallen.

Pflegestufe II

Pflegebedürftige der Pflegestufe II (Schwerpflegebedürftige) sind Personen, die bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten der Hilfe bedürfen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen. Der erforderliche zeitliche Hilfebedarf muss im Tagesdurchschnitt mindestens 3 Stunden betragen, davon müssen mindestens 2 Stunden auf die Grundpflege entfallen.

Pflegestufe III

Pflegebedürftige der Pflegestufe III (Schwerstpflegebedürftige) sind Personen, die bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität täglich rund um die Uhr, auch nachts, der Hilfe bedürfen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen. Der erforderliche zeitliche Hilfebedarf muss im Tagesdurchschnitt mindestens 5 Stunden betragen, davon müssen mindestens 4 Stunden auf die Grundpflege entfallen.

Bei Kindern ist für die Zuordnung der zusätzliche Hilfebedarf gegenüber einem gesunden gleichaltrigen Kind maßgebend.

■ Antragstellung

Versicherte erhalten die Leistungen der Pflegeversicherung auf Antrag.

Die Leistungen werden ab Antragstellung gewährt, frühestens jedoch von dem Zeitpunkt an, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

■ Welche Leistungen stehen zur Verfügung?

Aus der Pflegeversicherung werden folgende Leistungen zur Verfügung gestellt:

01. Pflegesachleistung
02. Pflegegeld für selbstbeschaffte Pflegepersonen
03. Kombination von Geld- und Sachleistung
04. zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen
05. häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson
06. Pflegehilfsmittel und technische Hilfen
07. Anschubfinanzierung zur Gründung von ambulant betreuten Wohngruppen
08. finanzielle Zuschüsse zur Verbesserung des Wohnumfeldes
09. Tages- und Nachtpflege
10. Kurzzeitpflege
11. Betreuungsleistungen
12. vollstationäre Pflege
13. vollstationäre Pflege in Behinderteneinrichtungen
14. Leistungen zur sozialen Sicherung selbstbeschaffter Pflegepersonen
15. Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen
16. individuelle Pflegeberatung
17. Übergangsregelungen

■ Pflegesachleistung

Die Pflegesachleistung erhalten Pflegebedürftige, die im eigenen Haushalt oder im Haushalt, in den sie aufgenommen worden sind, gepflegt werden. Sie umfasst die Hilfestellung bei den regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen in der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung und wird von Pflegepersonen erbracht, die Vertragspartner der Pflegekasse sind.

■ Übergangsregelung für häusliche Betreuung

Pflegebedürftige der Pflegestufen I bis III sowie Versicherte in der sogenannten Pflegestufe Null mit Anspruch auf zusätzliche Betreuungsleistungen haben bis zum Inkrafttreten eines Gesetzes, das die Leistungsgewährung aufgrund eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes und eines entsprechenden Begutachtungsverfahrens regelt, im Rahmen ihrer Pflegesachleistung auch Anspruch auf häusliche Betreuung. Leistungen der häuslichen Betreuung werden neben Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung als pflegerische Betreuungsmaßnahmen vom Pflegedienst erbracht. Sie umfassen Unterstützung und sonstige Hilfen im häuslichen Umfeld.

■ Pflegestufen und Zuschüsse

Der Leistungsumfang ist nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit gestaffelt:

Ambulante Pflegesachleistungen (in EUR) 2013

Pflegestufe 0	225,00
Pflegestufe 1	450,00
Für Pflegebedürftige mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz	665,00
Pflegestufe 2	1.100,00
Für Pflegebedürftige mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz	1.250,00
Pflegestufe 3	1.550,00
Härtefall	1.918,00

Stationäre Leistungen pauschal (in EUR) 2013

Pflegestufe 1	1.023,00
Pflegestufe 2	1.279,00
Pflegestufe 3	1.550,00
Härtefall	1.918,00

■ Wo bekommt man Beratung und Unterstützung?

Bei Pflegebedarf sind Pflegekassen und Pflegestützpunkte die zentralen Anlaufstellen. Sie beraten Betroffene über schnelle Hilfe und organisieren diese. Die Pflegekasse gibt ihnen Auskunft, ob und wo sich ein Pflegestützpunkt in ihrer Nähe befindet. In den Pflegestützpunkten unterstützen Pflegeberater bei der Organisation der Pflege.

■ Pflegegeld für selbstbeschaffte Pflegepersonen

Versicherte können anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein Pflegegeld beantragen, wenn sie die Pflege (Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung) in geeigneter Form selbst sicherstellen. Pflegebedürftige, die ausschließlich Pflegegeld beziehen, sind dazu verpflichtet, in regelmäßigen Abständen einen Beratungseinsatz durch eine Vertragseinrichtung in Anspruch zu nehmen.

Hierdurch soll sichergestellt werden, dass keine Pflegefehler auftreten bzw. Pflegefehler rechtzeitig erkannt werden. Dieser Einsatz durch eine professionelle Pflegekraft dient damit in erster Linie der Beratung der Pflegeperson. Die Kosten hierfür bezahlt die Pflegekasse. Das Pflegegeld und die Häufigkeit der abzurufenden Beratungseinsätze sind entsprechend dem Grad der Pflegebedürftigkeit gestaffelt.

Pflegegeld nach Pflegestufen (in EUR) 2013

Pflegestufe 0	120,00
Pflegestufe 1	235,00
Für Pflegebedürftige mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz	305,00
Pflegestufe 2	440,00
Für Pflegebedürftige mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz	525,00
Pflegestufe 3	700,00

Besteht der Anspruch auf Pflegegeld nicht für den gesamten Kalendermonat, wird der Anspruch entsprechend gekürzt. Die Hälfte des bisher bezogenen Pflegegeldes wird während einer Kurzzeitpflege nach § 42 und einer Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI jeweils für bis zu vier Wochen je Kalenderjahr fortgewährt.

Bei Krankenhausbehandlung oder stationärer Rehabilitationsmaßnahme des Pflegebedürftigen sowie bei häuslicher Krankenpflege anstelle oder zur Vermeidung von Krankenhausbehandlung wird das Pflegegeld für 4 Wochen weitergezahlt.

Quelle: Internet (Krankenkassen: DAK...), Bundesministerium für Gesundheit

- Weitere, aktuelle Informationen sind bei allen Kranken-/Pflegekassen erhältlich.

3.1.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Beschäftigte mit Familienaufgaben haben ihren Alltag in der Regel gut organisiert. Schwierig wird es, wenn ein Baustein dieser Organisation „umfällt“ und sich Gegebenheiten ändern. Im „Notfall“ benötigen die Pflegenden dann vielleicht eine spontane Freistellung. Es ist wichtig diese Möglichkeit einzuräumen und auch festzuhalten, wie damit im Nachhinein umgegangen werden kann.

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmer/innen, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu ermöglichen (§ 6 TzBfG). Beschäftigte haben die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung nach § 8 TzBfG zu beantragen. Dafür müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate,
- der/die Arbeitnehmer/in hat die Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn unter Angabe der gewünschten Arbeitszeit schriftlich geltend gemacht und
- betriebliche Gründe stehen der Verringerung der Arbeitszeit nicht entgegen.

Die betreffende Führungskraft und die Personalabteilung erörtern den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gemeinsam mit dem/der Arbeitnehmer/in mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, wird dem Antrag zugestimmt.

Es besteht die Möglichkeit, die Teilzeitbeschäftigung zu befristen. Ein Antrag auf Verlängerung muss mindestens sechs Monate vor Ablauf der gewährten Teilzeit gestellt werden.

Betriebliche Gründe, die der Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen, liegen dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt. Die Verringerung der Arbeitszeit ist verpflichtend für Betriebe mit mehr als fünfzehn Beschäftigten.

Quelle: Textauszug „Zwischen Pflegebett und Büro“

3.1.3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Das Pflegezeitgesetz setzt sich aus zwei Instrumenten zusammen, die die Arbeitszeit für Arbeitnehmer/innen mit Pflegeaufgaben regeln. Zunächst bietet es die Möglichkeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung.

■ Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Durch das Pflegezeitgesetz § 2 erhalten Arbeitnehmer/innen das Recht, in akuten Pflegesituationen oder zur Sterbebegleitung naher Angehöriger der Arbeit ohne Ankündigungsfrist fernzubleiben. Dieses Recht gilt einmalig je pflegebedürftiger Person. Der Zeitraum ist auf 10 Tage beschränkt. Diese Tage können zum Beispiel nötig sein, wenn ein Pflegefall plötzlich und unerwartet auftritt oder die pflegebedürftige Person aus dem Krankenhaus entlassen wird. Sie können genutzt werden, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Eine Zustimmung des Arbeitgebers benötigt der/die Arbeitnehmer/in nicht, jedoch haben die Beschäftigten eine Mitteilungspflicht, d. h. sie müssen dem Arbeitgeber unverzüglich die Dauer und den Beginn der Arbeitsverhinderung mitteilen. Zusätzlich ist ihm auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen vorzulegen. Der Lohn muss für diese Zeit nicht weitergezahlt werden.

■ Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

Zudem ist im Rahmen des Pflegezeitgesetzes eine längerfristige Arbeitsbefreiung „Pflegezeit“ möglich. Beschäftigte können sich für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Während dieser Zeit haben sie keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, sie können jedoch auch in die Teilzeitarbeit wechseln. Der Arbeitgeber muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder -reduktion schriftlich informiert werden. Dafür muss der oder die Beschäftigte die Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen im Voraus nachweisen. Beschäftigte, die die Teilzeitregelung in Anspruch nehmen, müssen mit dem Unternehmen schriftlich vereinbaren, wie die Arbeitszeit verteilt sein soll.

Dabei stehen die Wünsche des oder der Beschäftigten im Vordergrund – das Unternehmen darf diesen nur widersprechen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, etwa wenn es nicht möglich ist, die Tätigkeit in Teilzeit zu erbringen. In beiden Fällen der Arbeitsbefreiung besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt, zu dem der oder die Beschäftigte die kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit angekündigt hat. Dabei haben die Betroffenen einen Anspruch auf ein Pflegegeld von der Pflegeversicherung. Weiterhin sind sie während der Pfl egetätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert und erhalten aus der Pflegeversicherung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Eine vollständige Befreiung bedarf keiner Zustimmung des Arbeitgebers; eine teilweise Befreiung hingegen, die einer Teilzeitbeschäftigung gleichkommt, schon. Soll die Pflegezeit früher beendet werden, muss der Arbeitgeber diesem zustimmen, wenn nicht triftige Gründe für eine vorzeitige Beendigung sprechen.

Keine Zustimmung benötigt der/die Arbeitnehmer/in, wenn die/der pflegebedürftige Angehörige in eine Pflegeeinrichtung aufgenommen wird oder verstirbt. Die Pflegezeit kann nur einmal pro angehöriger Person beantragt werden. Die Freistellung ist allerdings nur für Betriebe ab fünfzehn Beschäftigten verpflichtend.

■ Kurz – Übersicht

Pflegezeitgesetz auf einen Blick

Kurzfristige Arbeitsverhinderung

- Dauer bis zu zehn Arbeitstage pro Jahr pro Beschäftigtem
- Ohne Vorankündigung möglich
- In Unternehmen jeglicher Größe verpflichtend
- Ggf. Lohnfortzahlung zum Beispiel nach § 616 BGB

Pflegezeit

- Dauer bis zu sechs Monate
- Vorankündigung mindestens zehn Werkstage vor Eintritt der Pflegezeit
- Nur in Unternehmen ab 15 Beschäftigten verpflichtend
- Keine gesetzlich geregelte Lohnfortzahlung
- Anspruch auf Pflegegeld durch Pflegeversicherung
- Beschäftigte sind weiterhin sozialversichert
- Kündigungsschutz ab Ankündigung der Pflegezeit

Quelle: Prognos AG

Gesetzesauszug aus dem PflegeZG

§ 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 Pflegepflichtversicherung 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.

(4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen.

Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

§ 8 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

3.1.4 Familienpflegezeitgesetz (FamPfleZG)

Anfang 2012 ist das Familienpflegezeitgesetz in Kraft getreten. Es ermöglicht über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden zu reduzieren. Das Einkommen wird nur halb so stark vermindert wie die Arbeitszeit. Wer beispielsweise die Arbeitszeit von 40 Stunden auf 20 Stunden umstellt, erhält ein Gehalt in Höhe von 75 % des letzten Bruttoeinkommens.

Zum Ausgleich muss nach Beendigung der Familienpflegezeit für den Zeitraum, in dem weniger gearbeitet wurde, wieder voll gearbeitet werden, aber man erhält dann nur 75 % des Gehalts, bis der in der Familienpflegezeit erhaltene Gehaltsvorschuss wieder nachgearbeitet wurde.

Mit dem Arbeitgeber muss die Familienpflegezeit schriftlich vereinbart werden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung der Familienpflegezeit.

Der Arbeitgeber kann für den Zeitraum, in welchem der/die Arbeitnehmer/in in der Familienpflegezeit ein Gehaltsvorschuss gewährt wird, ein Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhalten. Das Ausfallrisiko, falls die/der Arbeitnehmer/in die Familienpflegezeit im Nachhinein nicht wieder erarbeiten kann, wird durch eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zertifizierte Versicherung abgedeckt.

X Jahre	2 Jahre	2 Jahre (höchstens)	
100% Stelle	Familienpflegezeit 50% Stelle	Nachpflegezeit 100% Stelle	neue Familienpflegezeit möglich
100% Bruttogehalt	75% Bruttogehalt der letzten zwölf Kalendermonate	75% Bruttogehalt, solange bis das negative Wertguthaben ausgeglichen ist	

Gesetzesauszug aus dem FamPflegeZG

§ 1 Ziel des Gesetzes

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Familienpflegezeit im Sinne dieses Gesetzes ist die nach § 3 förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen; bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten.

(2) § 7 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

§ 3 Förderung

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen im Umfang der nach Nummer 1 Buchstabe b erfolgten Aufstockung des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber

1. eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten über die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 vorlegt, die Folgendes beinhaltet:

a. Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit, Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person, Dauer der Familienpflegezeit und Rückkehr der oder des Beschäftigten zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit oder nach der vorherigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen;

b. während der Familienpflegezeit Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde, wobei

aa. die Aufstockung durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben (§ 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) oder, nach Maßgabe des § 116 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, von Arbeitszeit aus einem Arbeitszeitguthaben erfolgt, das in der Nachpflegephase (Buchstabe c) auszugleichen ist;

bb. monatliche Arbeitszeitverringerung die Differenz zwischen der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit und der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit ist;

cc. durchschnittliches Entgelt pro Arbeitsstunde das Verhältnis des regelmäßigen Gesamteinkommens ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit ist; bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend;

dd. als Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit auch eine höhere als die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit zugrunde gelegt werden kann, wenn für die Nachpflegephase eine Arbeitszeit mindestens in derselben Höhe vereinbart wird;

ee. für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts pro Arbeitsstunde Mutterschutzfristen sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben außer Betracht bleiben;

- c. im Anschluss an die Familienpflegezeit bis zum Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens (Nachpflegephase)
- aa. Ausgleich des Wertguthabens in der Weise, dass bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit nach Maßgabe von Buchstabe b aufgestockt wird, oder
- bb. Ausgleich des Arbeitszeitguthabens in der Weise, dass in jedem Monat die monatlich während der Familienpflegezeit entnommene Arbeitszeit nachgearbeitet wird;
2. die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen der oder des Beschäftigten durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweist; bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden und
3. eine Bescheinigung nach § 4 Absatz 5 über das Bestehen einer Familienpflegezeitversicherung vorlegt oder einen Antrag auf Aufnahme der oder des Beschäftigten in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung stellt.
- (2) Aufstockungsbeträge, die über das in Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b bestimmte Maß hinausgehen, stehen der Förderfähigkeit nach Absatz 1 nicht entgegen, wenn das am Ende der Familienpflegezeit ausgleichende Wertguthaben das 24-Fache des Aufstockungsbetrags nach Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b nicht übersteigt.
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 verringert sich um Prämienzahlungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an den Versicherer der Familienpflegezeitversicherung.

- (4) Nimmt der Arbeitgeber ein Darlehen nach Absatz 1 in Anspruch, hat er dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach Absatz 1 erheblich sind, mitzuteilen, insbesondere eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit.
- (5) Tritt ein anderer Inhaber nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis der oder des Beschäftigten ein, tritt er zugleich in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Darlehensverhältnis zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein.
- (6) Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach dem Ende der Nachpflegephase gefördert werden.

Quelle: Internet

■ O-Ton: Kaum Interesse an Pflegezeit - Bisher nur 147 Anträge

Die Anfang 2012 eingeführte Pflegezeit für Familien wird bislang kaum genutzt. Seither wurden lediglich 147 Anträge gestellt. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen hervor. Demnach haben bisher nur 58 Unternehmen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht zinslose Darlehen zu beantragen, um ihren Angestellten in Pflegezeit einen Lohnvorschuss zahlen zu können. 123-mal wurde eine Ausfallversicherung abgeschlossen für den Fall, dass der Angestellte diesen Lohnvorschuss später nicht abarbeitet.

Wegen der geringen Resonanz habe die Regierung Haushaltsansatz und Personalbedarf für die Umsetzung des Gesetzes nach unten korrigiert.

Die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) wollte mit dem Gesetz ursprünglich Menschen die Chance geben, ihren Beruf und die Pflege eines Angehörigen besser miteinander zu vereinbaren.

Quelle: VdK-Pressemeldung 2013

■ O-Ton: Familienpflegezeitgesetz ist nicht praxistauglich

„Das Familienpflegezeitgesetz hat sich als nicht praxistauglich herausgestellt.“ Mit diesen Worten kommentierte die Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland, Ulrike Mascher, die heute in den Medien veröffentlichten Zahlen, wonach seit Anfang 2012 lediglich 147 Anträge auf Pflegezeit gestellt wurden.

„Leider orientiert sich das Gesetz nicht an den Bedürfnissen der Menschen“, so Mascher weiter. Die meisten Pflegenden seien Frauen, die oft in Teilzeit arbeiten und über ein geringes Einkommen verfügen. „Nur Besserverdienende können es sich leisten, auf einen Teil ihres Einkommens zu verzichten“, so die VdK-Präsidentin.

Ulrike Mascher forderte die Bundesregierung deshalb auf, bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die berufstätigen pflegenden Angehörigen den Spagat zwischen Beruf und Pflege ermöglichen. Dazu gehöre auch der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. „Wenn der Arbeitgeber nicht mitspielt, zieht der Arbeitnehmer den Kürzeren. Die Erfahrung zeigt, dass freiwillige Lösungen in weiten Teilen nicht greifen.“ Mascher forderte, die Familienpflegezeit als Rechtsanspruch auszugestalten und durch eine Lohnersatzleistung analog zum Elterngeld zu flankieren. Außerdem müsse mit der Pflegezeit ein Rückkehrrecht in die Vollzeitfähigkeit verbunden sein.

„Pflegende Angehörige leisten über Jahre hinweg physische und psychische Schwerstarbeit und entlasten Beitrags- und Steuerzahler um Milliardenbeträge. Wenn die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht deutlich verbessert wird, droht unserem Pflegesystem der Kollaps“, erklärte Mascher.

Quelle: VdK-Pressemeldung 2013, Michael Pausder

3.2 Unternehmen

3.2.1 „Spannungsfeld“ Unternehmen - Arbeitsplatz

Um den Beschäftigten zu ermöglichen, anstehende Pflegeaufgaben mit deren beruflicher Tätigkeit zu vereinbaren, gibt es unterschiedliche Lösungen.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen oder Teilzeitangeboten können nicht nur die Beschäftigten mit Kindern unterstützt werden, sondern auch die Beschäftigten, die Angehörige pflegen.

Bei der Einführung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind folgende Besonderheiten von Pflegesituationen zu berücksichtigen:

- Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit kommt plötzlich, d. h. betroffene Beschäftigte müssen in kurzer Zeit passende Lösungen finden.
- Die Dauer der Pflege und die Entwicklung des Pflegebedarfs sind nicht absehbar.
- Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen tragen eine hohe psychische und physische Belastung.
- Betroffene sind häufig mittleren Alters und haben veränderte Arbeitskapazitäten.

Unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten gilt es, bei Eintritt einer Pflegesituation in der Familie eines Beschäftigten eine individuelle Lösung hinsichtlich

- der Arbeitszeit,
- des Arbeitsortes
- und der Arbeitsorganisation

zu entwickeln, die es der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter erlaubt, Erwerbstätigkeit und Pflege zu vereinbaren.

Darüber hinaus ergeben sich folgende grundlegende, betriebliche Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wesentlich verbessern.

Dazu zählen z. B.:

- die offene, aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Pflege im Unternehmen,
- die aktive Information & Kommunikation mit allen Beschäftigten,
- die Auslegung/Bereitstellung von Pflege-Informationsmaterial,
- die Durchführung von Informationsveranstaltungen,
- das Angebot betrieblicher Serviceleistungen für Betroffene,
- die Vermittlung von Entlastungsangeboten,
- Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung.

Quelle: kinderbetreuung24-thueringen

3.2.2 Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Viele der bisher genannten betrieblichen Instrumente bzw. personaltechnischen Organisationen können und werden in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen festgehalten. So werden einerseits alle Beschäftigten über die Möglichkeiten informiert und beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, haben eine größere Absicherung und Planungsgenauigkeit, wie z. B. bei befristeten Arbeitszeitreduzierungen

Praxis-Tipp:

Inhalte für eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege -

Mögliche Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Ziele der Vereinbarung/Bedeutung des Themas für das Unternehmen
- Regelungen zu betriebsinterner Freistellung für die Pflege von Angehörigen
- Erhalt beruflicher Qualifikationen und Kontakthaltemöglichkeiten während der Pflegefreistellung
- weitere Angebote: Beratungsleistungen, Ernennen einer beauftragten Person für Beruf und Pflege, Führungskräftebildungen, Informationsveranstaltungen für Angehörige, Einrichtung von Gesprächskreisen
- weitere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten für Pflegende:
Telearbeitsplätze, Jobsharing, Arbeitszeitkonten, Befreiung von Schichtdienst, Befreiung von der Kernarbeitszeit, längere Pausen bzw. flexible Pausenregelungen.

3.2.3 Information & Kommunikation: „Beruf & Pflege“

Untersuchungen haben gezeigt, dass betriebliche Maßnahmen, die Pflegenden zur Erleichterung der Vereinbarkeitsproblematik angeboten werden, nur selten in Anspruch genommen werden. Dies liegt nach Angaben der Hertie-Stiftung u. a. daran, dass Betroffene nicht oder nur unzureichend Kenntnis von diesen Maßnahmen haben. Da Pflege ein Thema ist, für das man sich in der Regel nur dann interessiert, wenn man selbst mit einem Pflegefall konfrontiert ist, ist es auf betrieblicher Seite notwendig, über pflegesensible Maßnahmen kontinuierlich zu informieren. Die offensive innerbetriebliche Kommunikation trägt zudem dazu bei, die im Unterschied etwa zur Kinderbetreuung oft noch nicht als ‚hoffähig‘ empfundene Angehörigenpflege zu enttabuisieren und die Beschäftigten zur Inanspruchnahme zu ermutigen.

Quelle: berufundfamilie gGmbH, 2007, S. 14

Neben der Kommunikation nach innen ist auch die Kommunikation mit dem direkten Vorgesetzten, gegebenenfalls auch innerhalb der Abteilung wichtig. Rücksicht auf die Bedürfnisse Pflegenden kann schließlich nur genommen werden, wenn das Problem abteilungs- bzw. betriebsintern bekannt ist. Voraussetzung für diese offene Kommunikation ist ein gesundes Betriebsklima, d. h. eine Unternehmenskultur, die es den Betroffenen möglich macht, über ihre (Vereinbarkeits-) Probleme zu reden und Änderungswünsche zu äußern.

4.0 Handlungsempfehlungen: Aufbau eines familienfreundlichen KMU im Landkreis Rotenburg für den Bereich „Beruf & Pflege“

4.1 Aufgabe & Chance: „Führungskompetenz“

Mit dem Thema Information & Kommunikation sowie Betriebsklima ist auch die Sensibilisierung der Führungskräfte verbunden. Führungskräfte sollten durch entsprechende Trainings für die neue Variante der alten Vereinbarkeitsproblematik sensibel gemacht werden und auf entsprechende Lösungsvorschläge vorbereitet werden. Um die Offenheit in diesem Bereich zu fördern, könnte das Thema Pflegeverpflichtung gezielt in Mitarbeitergesprächen angesprochen werden.

In der heutigen Zeit kennen allerdings neun von zehn Unternehmen nur noch das Leitbild! Es beinhaltet viele Punkte, welche überall gleich angegeben werden. Qualität, Kundenorientierung, flache Hierarchie, offene Kommunikation usw. Aber lässt sich daraus eine Unternehmenskultur entwickeln? Sind das Werte, für die auch eine Familie eintreten würde? Solche Werte sind emotional für die Mitarbeiter auf Grund der Komplexität nicht greifbar und umsetzbar. Darum scheitern viele Leitbilder.

Was kann eine Familie einem Unternehmen an Werte vermitteln? Es sind einfach Werte, welche persönlich prägen, aufrecht nach vorne blicken lassen und Erfolg mit sich bringen. Ehrlichkeit – zu seinen Fehlern stehen und niemanden ein O für ein U vormachen wollen, Respekt – die Einstellung und das Hab und Gut anderer zu achten, Verbindlichkeit – ein Versprechen, schriftlich oder mündlich, hat noch Bedeutung. Es gibt viele solcher Werte und welche für Sie wichtig sind entscheiden Sie! Doch damit kann man einem Unternehmen eine Seele einhauchen und es zum Leben erwecken.

4.2 Aufgabe & Chance: „Personalentwicklung“

Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen weniger Weiterbildungstage aufweisen als Beschäftigte ohne diese Verantwortung. Um eine langfristige Dequalifizierung und Karrierestagnation zu verhindern, sollte darauf geachtet werden, auch pflegenden Mitarbeitern die Weiterbildung zu ermöglichen, dies könnte durch zeitlich abgestimmte Angebote und längeren zeitlichen Vorlauf erfolgen. Zudem könnten für Mitarbeiter, die sich aufgrund der Pflegeübernahme in der Freistellung befinden, ähnlich wie bei Freistellungen wegen Kinderbetreuung, Kontakthalteprogramme eingerichtet werden.

Was eine erfolgreiche Personalpolitik bringt

So viel Prozent der Unternehmen haben ... (Mehrfachnennungen)

	Unternehmen mit einer Personalpolitik, die die demografische Entwicklung berücksichtigt			Andere Unternehmen
	Stufe 1: Komplementäre Personalpolitik – das sind Maßnahmen, die sich gegenseitig ergänzen und vervollständigen	Stufe 2: Bedarfsgerechte Personalpolitik – kann Wünsche und Anregungen der Mitarbeiter mit betrieblichen Anforderungen ausbalancieren	Stufe 3: Lebensphasenorientierte richtet sich flexibel nach den unterschiedlichen und wechselnden Lebenssituationen der Mitarbeiter	
...ein positives Jahresergebnis/Reingewinn	65	67	66	55
...bessere Ertragsaussichten für die nächsten zwölf Monate als im vorangegangenen Jahr	37	53	56	33
...in den vergangenen beiden Jahren Innovationen auf den Markt gebracht	76	86	62	60

Befragung von 1.561 Unternehmen in Deutschland im Frühjahr 2013;
Quelle: IW-Personalpanel

Quelle: IW-PRESSEMITTEILUNG vom 23.07.14

■ Lebensphasenorientierte Personalpolitik: Weitsicht zahlt sich aus

Unternehmen, deren Personalarbeit die Bedürfnisse der Mitarbeiter ernst nimmt, stehen oft besser da als ihre Mitbewerber: Sie erwirtschaften häufiger Gewinne, sind innovativer und ihre Mitarbeiter sind seltener krank. Das sind die zentralen Ergebnisse einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), die durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert wurde. Die IW-Wissenschaftler attestieren in ihrer Analyse außerdem, dass die meisten Betriebe ihre Personalarbeit noch deutlich verbessern könnten.

4.3 Aufgabe & Chance: „Arbeitszeit“

Betriebliche Arbeitszeitgestaltung und die individuellen Zeitbedarfe pflegender Angehöriger unterliegen unterschiedlichen, zum Teil sich widersprechenden Bedürfnisstrukturen. Individuelle und innerbetriebliche Lösungen allein sind zu fragil, nicht verlässlich und längerfristig nicht geschützt.

Die Angehörigenpflege ist durch zwei widersprüchliche Anforderungen gekennzeichnet. Zum einen verlangt sie strikte Regelmäßigkeit (etwa hinsichtlich der Körperpflege oder der Mahlzeiten), zum anderen ein hohes Maß an Flexibilität (etwa bei unvorhersehbaren Situationen, Stürzen, Verschlechterung des Gesundheitszustands, plötzlichen Arztbesuchen...).

Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Arbeitszeitkonto, Vertrauensarbeitszeit) sind hier die Instrumentarien, die Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, auf sich spontan ergebende Situationen im Pflegearrangement zu reagieren. Gerade dieser Lösung wird häufig bescheinigt, eine win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber darzustellen. Dies ist allerdings nur der Fall, wenn die flexiblen Arbeitszeiten auch mit Arbeitszeitsouveränität des Arbeitnehmers einhergehen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich flexible Arbeitszeiten eher nachteilig für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auswirken, da sie den betrieblichen Anforderungen Priorität zuweisen.

Von Vertrauensarbeitszeit ist außerdem bekannt, dass sie häufig Mehrarbeit nach sich zieht (Quelle: Gerlach, Schneider & Juncke, 2007, S. 7). Es scheint allein die Gleitzeit nachhaltige positive Effekte für Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben aufzuweisen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass nicht alle Arbeitsplätze eine flexible Arbeitszeitgestaltung gestatten. So hängen die Möglichkeiten der Arbeits(zeit)organisation wesentlich von den Produktions- und Marktbedingungen des Betriebes ab. Während Flexibilität im Bereich der Verwaltung vergleichsweise leicht zu erzielen ist, sieht es in taktgebundenen Schichtbetrieben mit fixierten Einsatzplänen deutlich schwieriger aus.

■ Freistellungen und Sonderurlaub

Zu Beginn einer Pflegeübernahme benötigen Beschäftigte viel Zeit, um Informationen zu sammeln, sich an die neue Anforderungssituation zu gewöhnen und das Pflegearrangement zu organisieren. Auch wenn sich der Zustand der pflegebedürftigen Person unerwartet verschlechtert, benötigen pflegende Beschäftigte Freiräume, ohne dabei den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten zu müssen. Eine Freistellung (unbezahlter Urlaub) oder Sonderurlaub schaffen die Zeit dafür. Wesentlich sind bei der Gewährung kurze Antragsfristen und eine flexible und unbürokratische Handhabung der Freistellungen. Wenn der/die freigestellte Beschäftigte dann zügig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, sollte auch ein Wiedereinstieg kurzfristig ermöglicht sein. Aus Sicht der Unternehmen können so Qualifikationsverluste vermieden werden. Da Sonderurlaub unbezahlt ist, entstehen auch keine weiteren Kosten. Aus Sicht der Pflegenden besteht das Risiko, die Erwerbstätigkeit durch langes Ausscheiden sukzessive aufzugeben und somit die eigene finanzielle Absicherung zu gefährden.

■ Arbeitszeitreduzierung / Teilzeitarbeit

Ein insbesondere in Deutschland weit verbreitetes Instrumentarium zur Vereinbarung von familiären und beruflichen Verpflichtungen besteht in der (temporären) Verkürzung der Arbeitszeit. Dies wird auch im neuen Pflegezeitgesetz unterstützt. In der Tat ist Teilzeitarbeit das bevorzugte Arbeitszeitmodell von Frauen, insbesondere von Müttern, dabei ist der Anteil teilzeitarbeitender Frauen in Deutschland auch im europäischen Vergleich sehr hoch.

(Quelle: Lehndorff, Wagner & Franz, 2010).

■ Gründe für Teilzeitarbeit

Die Gründe für die Entscheidung für Teilzeitarbeit differieren deutlich zwischen Frauen und Männern sowie beiden Teilen Deutschlands. Jede zweite Frau gibt an, aufgrund von familiären Verpflichtungen Teilzeit zu arbeiten, bei den Männern ist es nur ungefähr jeder zwölfte. Jeder dritte teilzeitarbeitende Mann gibt dagegen an, er könne keine Vollzeitstelle finden, dies trifft jedoch nur auf etwa jede fünfte Frau zu. Die Reduzierung der Arbeit um die Anforderungen Dritter mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu können ist klar eine Domäne der Frauen.

Auch mit Teilzeitarbeit sind nicht alle Probleme behoben.

- Teilzeitarbeit konzentriert sich überwiegend auf bestimmte Branchen, der Anteil der Betriebe mit Teilzeitarbeit ist im öffentlichen Sektor mit 86% deutlich höher als in der Privatwirtschaft. Erwerbstätigen mit Teilzeitwünschen steht also nur ein begrenztes Berufsfeld offen. Der Anteil von Betrieben mit Teilzeitangeboten steigt mit der Betriebsgröße, während nur 66% der Kleinbetriebe mindestens einen Teilzeitarbeitsplatz haben, sind es 99% der Großbetriebe (Quelle: Klenner, Kohaut & Höyng, 2010). Zudem sind Teilzeitarbeitsplätze in männerdominierten Betrieben rarer als in Betrieben mit hohem Frauenanteil.
- Teilzeitarbeit ist mit einem geringeren Stundenlohn als Vollzeit verbunden.
- Teilzeitarbeit führt häufig zu einer Stagnation der Karriereaspiration.
- Teilzeitbeschäftigte besitzen eine geringere Wahrscheinlichkeit, eine leitende Position zu besetzen. Führungspositionen innerhalb Teilzeitstellen sind nur geringfügig verbreitet (Quelle: Klenner et al. 2010). Zwar besteht seit 2001 ein Teilzeitanpruch, das Recht, nach einer gewissen Zeit wieder auf Vollzeit zu wechseln, existiert jedoch nicht.
- Mit der Aufnahme der Teilzeiterwerbstätigkeit sind spezielle Risiken verbunden, neben aktuellen Verdiensteinbußen und einer nicht gesicherten eigenständigen Existenz (die im Falle einer Ehe jedoch durch das Ehegattensplitting aufgefangen werden), zahlen Teilzeitbeschäftigte weniger in die Arbeitslosenversicherung und Rentenkasse ein, was wiederum finanzielle Nachteile im Falle von Arbeitslosigkeit oder Renteneintritt mit sich bringt.

■ Die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit

Während es für eine Reihe von Pflegepersonen vorteilhaft sein mag, regelmäßige Arbeitszeiten, fünf Tage die Woche und zur üblichen Zeit zu haben, ziehen andere sogenannte atypische oder „unsoziale“ Arbeitszeiten vor. Während für die eine Gruppe Abend- oder Nachtarbeit nicht mit der Pflegeverpflichtung zu vereinen ist, sind für die andere Gruppe Dauernacht-Wachen die einzige Möglichkeit, beide Aufgaben zu kombinieren. Ausschlaggebend für die jeweilige Passform ist die jeweilige Ausgestaltung des Pflegearrangements. Wie Studien zeigen konnten, werden Pflegebedürftige in der Regel von mehreren Personen gepflegt. Atypische Arbeitszeiten, ungewöhnliche Verteilungen der Arbeitszeit und Abweichungen von der Normalarbeitszeit können in diesen Fällen dazu beitragen, eine Rund-um-die Uhr-Pflege zu gewährleisten.

■ Kurzfristige Freistellungen

Das neue Pflegezeitgesetz ermöglicht es Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern, sich für die Dauer von bis zu sechs Monaten von der Arbeit freustellen zu lassen. In dieser Zeit beziehen die Beschäftigten kein Gehalt, bleiben aber sozialversichert (BMG, ohne JZ). Darüber hinaus gibt es insbesondere in Großbetrieben und Unternehmen häufig die Möglichkeit, zum Teil auch über längere Zeiträume Freistellungsphasen einzulegen. Freistellungszeiträume können als „Pausenmaßnahmen für pflegende Angehörige in Ausnahmesituationen“ verstanden werden. Insbesondere in der letzten Pflegephase können sie den Pflegenden Entlastung bieten, die mit dem regulären Urlaub nicht mehr zu erreichen ist. Neben den finanziellen Einbußen ist jedoch zu beachten, dass längere Freistellungsphasen Dequalifikationseffekte nach sich ziehen können.

4.4 Aufgabe & Chance: „Arbeitsort“

Betriebliche Maßnahmen, die, wie z. B. Telearbeitsplätze, den Arbeitsort flexibilisieren, gehören zu den wenigen Instrumenten, die ohne Einschränkung als familienbewusst bezeichnet werden können.

Die bessere Vereinbarung familiärer und beruflicher Verpflichtungen gelingt allerdings nicht durch eine Gleichzeitigkeit. „Hausarbeit und Erwerbsarbeit lassen sich nicht gleichzeitig ausüben, daran ändert auch die Telearbeit nichts“, sondern durch eine flexiblere zeitliche Anpassung der beruflichen Anforderungen an die Bedürfnisse der Familie (Quelle: Winkler und Maus, 2007, S. 3). Die häufig von Protagonisten der Telearbeit zu hörende Ansicht, Telearbeit bedeute freie Zeiteinteilung, ist jedoch nur eingeschränkt gültig. In vielen Fällen muss sich auch der Telearbeitende an die gängigen Öffnungszeiten halten, um für Kunden oder Auftraggeber erreichbar zu sein.

Zu arbeiten, wenn andere Freizeit haben, kann den Nachteil haben, dass Rückfragen und Absprachen spontan nicht möglich sind und so Zeitverluste auftreten. Zudem wird der Tagesablauf von Erwerbstätigen mit familiären Verpflichtungen durch die Bedürfnisse der zu Betreuenden definiert. Eine (nicht repräsentative) Untersuchung der Arbeitszeiten von Telearbeitenden zeigt entsprechend einen hohen Anteil an atypischen Arbeitszeiten (Quelle: Winkler und Maus, 2000, www.telechance.de). Zwar wird durch Telearbeit ein kurzfristiger Arztbesuch oder das Bringen oder Abholen Pflegebedürftiger spontan möglich, was die Belastung durch Koordinationsaufwand verringert. Nachteile der Telearbeit liegen jedoch in der Gefahr der Selbstausbeutung (Quelle: Büssing, 2004; Winkler und Maus, 2000) durch unbezahlte Mehrarbeit sowie Isolation durch fehlenden Austausch mit den Kollegen. Zudem führt die Entgrenzung von Arbeitsort und Privatraum dazu, dass der notwendige Abstand zur Arbeit nicht immer gegeben ist (Quelle: Büssing, 2004). Nicht jeder Arbeitsplatz lässt sich außerdem in einen Telearbeitsplatz umwandeln. Auch ist das Angebot an Telearbeit häufig an Vollzeitstellen geknüpft und vor allem in Großbetrieben weit verbreitet. Gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen, arbeiten aber vornehmlich Teilzeit. Abgesehen davon sind Frauen zu einem hohen Anteil in Berufen tätig, die nicht mit Telearbeit verbunden werden können (z. B. im Einzelhandel, als Friseurin oder als Lehrerin).

4.5 Aufgabe & Chance: „Arbeitsorganisation“

Die Arbeitsorganisation sollte so gestaltet werden, dass dem Arbeitnehmer größtmögliche Souveränität über zeitliche Abläufe übergeben wird. Meetings oder andere Termine sollten möglichst nicht nahe an den Randzeiten liegen, damit Beschäftigte mit Pflegeverpflichtung hier Puffer haben. Bildung von Teilautonomen Teams zeichnen sich dadurch aus, dass Planung, Festlegung, Durchführung und Kontrolle der Arbeitsaufgaben in den Teams selbständig durchgeführt werden. Hier ist es möglich, individuelle Zeitbedarfe mit den betrieblichen Erfordernissen zu kombinieren.

Beim **Jobsharing** teilen sich mindestens zwei Arbeitnehmer einen Vollzeit-Arbeitsplatz, wobei die Zeitsouveränität bei den Beschäftigten liegt. Der Vorteil dieser Arbeitsorganisation liegt in der hohen Flexibilität für die Beschäftigten. Der Arbeitgeber wiederum profitiert von einem geteilten Wissen seiner Arbeitnehmer, das dazu führt, dass Ausfälle oder auch das Ausscheiden von Arbeitnehmern für den Betrieb leichter zu kompensieren ist. Jobsharing verlangt im Regelfall eine gute Kommunikation zwischen den betroffenen Beschäftigten und ein hohes Maß an Planungsvermögen und Kooperationsbereitschaft.

Jobrotation, also der planmäßige Stellenwechsel, findet vor allem in Arbeitsbereichen, die von einem hohen Maß an Routinearbeiten geprägt sind, statt. Es resultiert auch in einer vielfältigeren Einsetzbarkeit und Erfahrungsgewinn des Mitarbeiters. Diese kann dann genutzt werden, um spontane Ausfälle (z.B. in der Übernahme von Pflege) aufzufangen.

Ein weiterer Punkt der Arbeitsorganisation kann die Vermeidung von Dienstreisen sowie Rücksichtnahme bei Überstunden- und Urlaubsplanung betreffen. Da die Pflegesituation häufig unvorhergesehene Ereignisse auszeichnet, ist es für die Pflegenden notwendig, möglichst immer erreichbar zu sein. Während flexible Arbeitsorganisation, zeitliche Autonomie, Zugang zu Telefon und PC zum Beispiel im administrativen Bereich nahezu problemlos zu erreichen ist, stellt es sich bei anderen Berufsgruppen deutlich schwieriger dar.

Stellt sich hier die Frage, inwieweit diese Maßnahmen tatsächlich im konkreten Fall der Pflege die Vereinbarkeit fördern. Das arbeitsorganisatorische Konzept des Jobsharings basiert wieder auf der Reduzierung der Arbeitszeit, gibt aber z. B. auch höherqualifizierten Mitarbeitern die Möglichkeit, eventuell auch Leitungsfunktionen auf Teilzeitbasis zu übernehmen. Jobrotation wiederum bietet sich vor allem auf Stellen an, die einen hohen Anteil standardisierter Arbeit erfordern und ist in der Regel nicht auf allen Qualifikationsstufen einsetzbar.

Quelle: Universität Düsseldorf Essen Carers@Work
Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur
Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit
und Pflegeverpflichtung

4.6 Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

Eine Pflegesituation ist für pflegende Beschäftigte in aller Regel mit erheblichen finanziellen Einschnitten verbunden. Einkommenseinbußen durch reduzierte Arbeitszeiten, Unterstützung der Pflegebedürftigen beispielsweise bei Zuzahlungen für Betreuung und Medikamente oder auch die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen zur Bewältigung des eigenen Alltags erhöhen den Druck auf die Betroffenen. Zusätzlich zu den psychischen Belastungen gesellen sich nicht selten materielle Probleme, sowohl für die pflegebedürftigen Personen als auch für die pflegenden Angehörigen. Eine finanzielle Entlastung durch den Arbeitgeber ist hier von unschätzbarem Vorteil.

■ Zuschuss für pflegerische und hauswirtschaftliche Leistungen: Situation

Die Pflegeversicherung bietet zwar Leistungen für die Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft, aber nur in begrenztem Umfang. Zudem muss der Unterstützungsbedarf bereits einen erheblichen Umfang haben. Benötigen Angehörige ganz überwiegend haushaltsnahe Dienstleistungen, wie Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste, Essen auf Rädern und ähnliches, sind diese in aller Regel privat zu finanzieren und stellen damit oft eine hohe wirtschaftliche Belastung dar. Dennoch sind die haushaltsnahen Dienstleistungen eine wichtige zeitliche Entlastung für pflegende Angehörige.

■ Maßnahme

Pflegende Beschäftigte können durch die Gewährung eines Zuschusses für haushaltsnahe Dienstleistungen wirkungsvoll entlastet werden. Die gewonnene Zeit kann für die intensivere Zuwendung zum Pflegebedürftigen oder zur eigenen Erholung genutzt werden.

■ Rechtliche Grundlagen

Gemäß § 87 I Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist im Kern beschränkt auf die gerechte Ausgestaltung der freiwilligen Leistung.

Quelle: Beruf&Pflege/Hessen

5.0 Tipps: Umsetzung in kleinen, machbaren Schritten

„Im Folgenden sind insbesondere für Kleinunternehmen ein paar Tipps aus der Praxis für die Praxis in der Startphase zusammengestellt, die als „roter Faden“ unterstützen.“

1. Schritt: Selbstinformation Führungsebene

Selbstinformation Unternehmensinhaber/ - Familie und der Personalabteilung. Besonders positiv hat sich der gemeinsame Besuch von Informationsabenden/ -Veranstaltungen ausgewirkt. Nutzen Sie daher das Angebot der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft des Landkreises Rotenburg (Wümme).

2. Schritt: Standortbestimmung: Wo steht das Unternehmen?

Überprüfung der Unternehmens-/Mitarbeitersituation:
hier wird die Position/Stellung des Unternehmens zum Thema und Einführung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege überprüft,
zum Beispiel:

- „Was machen wir bereits heute?“
- „Was benötigen wir, um die zukünftigen Anforderung zu erfüllen?“
- „Welche Hilfen wollen wir für unsere Beschäftigten einführen“ (Zusatztelefone im Betrieb, Sonderparkplätze am Ein-/Ausgang...)
- „Wie integrieren wir diese Zielsetzung / Aufgabe in die betroffenen Unternehmensbereiche (Ziele, Planung, Maßnahmen, Strategie, Arbeitsalltag...)“.

Hier kann auf die Checkliste „Unternehmensfragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft des Landkreises Rotenburg (Wümme) zurückgegriffen werden, die Sie auf www.frauenundwirtschaft-lkrow.de finden.

Quelle: rent a management

Meist wird die eine oder andere Arbeitszeitregel schon genutzt und die eine oder der andere Mitarbeiter/in hat auch schon einmal Arbeit mit nach Hause nehmen können, um familiäre Belange zu berücksichtigen. Oft stehen die Lösungen nur nicht in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und – was noch entscheidender ist – es wird vieles stillschweigend getan. Um sich aber klar darüber zu werden, welche Unterstützungen es schon gibt, sollten Unternehmen die betrieblichen Angebote zusammentragen und darüber informieren. Es ist sinnvoll, diese Aufgabenstellung von Betroffenen selber in einer Arbeitsgruppe oder einem Workshop zusammentragen zu lassen. Hier kann dann auch gleich erarbeitet werden, ob die bereits bestehenden Angebote ausreichen oder verbesserungswürdig sind und welche Ideen im Unternehmen noch umsetzbar wären. Oft können schon kleine Veränderungen die Situation pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich verbessern.

Quelle: „Zwischen Pflegebett und Büro“

■ Externe Unterstützung & Förderung

Das Bundesland Niedersachsen bietet konkrete Begleitung und Förderung an. Über die **Demografie Agentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH** können Unternehmen gemeinsam Zukunftslösungen gefördert entwickeln. Die Agentur bietet kleinen und mittleren Unternehmen das Projekt **„unternehmensWert: Mensch“** an. Dabei handelt es sich um eine kostenlose Erstberatung. Die Firmen erhalten einen Beratungsscheck, mit dem 80 Prozent der Kosten einer Fachberatung bezuschusst werden. Das Förderungsvolumen beträgt maximal 12.000 Euro für insgesamt 15 Beratungstage. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordiniert sowie aus Bundesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert (Quelle: Demografie Agentur 07.2014). Doch jedes Unternehmen ist einmalig. Um die entsprechend passende Förderung zu erhalten, ist es empfehlenswert, sich mit qualifizierten Partnern (Förderstellen: BAFA, NBank, KfW, RKW und deren Partner/ Beratern) rechtzeitig vorab auszutauschen.

3. Schritt: Auslagen für Mitarbeiter

– Information, Beratung, Schulung, Vermittlung –

Trotz existierender Informationsangebote wird die Beschaffung von Information von den Beschäftigten als großes Problem erlebt. Gerade zu Beginn der Pflegetätigkeit wird Unterstützung benötigt. Ausreichend Zeit für die Informationssuche und die intensive Auseinandersetzung mit den Materialien haben viele Betroffene nicht.

■ Informationsmaterial

Unternehmen können schriftliches Informationsmaterial zur Verfügung stellen über finanzielle, rechtliche, medizinisch-pflegerische und sonstige praktische Hilfen z. B.:

- finanzielle und rechtliche Aspekte der Pflege – z. B. soziale Pflegeversicherung im SGB XI, Bundessozialhilfegesetz (BSHG), gesetzliche Krankenversicherung im SGB V, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung.
- lokale Beratungsstellen zur Fallplanung und individuellen Beratung.
- externe Pflegekurse – z. B. für praktische Hilfen im Pflegealltag und Übungen zum besseren Umgang mit körperlich belastenden Tätigkeiten.
- Netzwerke – z. B. zur Vernetzung des pflegebedürftigen Menschen mit wohnortnahen Alltagshilfen.
- Wohnberatungsstelle – z. B. welche Möglichkeiten bestehen, die eigene Wohnung an die Bedürfnisse eines Pflegebedürftigen anzupassen.

Durch schriftliches Informationsmaterial können vielfältige Ratschläge und Informationen gebündelt und viele Beschäftigte erreicht werden.

4. Schritt: Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiter

Um das Thema innerbetrieblich zu enttabuisieren und gut zu integrieren bietet sich eine interne Informationsveranstaltung an. Die Unternehmensleitung nimmt transparent zu der neuen Aufgabe Stellung und erläutert ihre Ideen, Ziele und Maßnahmen. Fördernd hat sich hier die Einbeziehung von externen Fachpartnern (Krankenkassen, Sozialstationen, Beratern...) bewährt.

Die positiven Neuerungen können durch den Aushang am „schwarzen Brett“ nachhaltig verstärkt werden.

5. Schritt: Einführung „Betrieblicher Ansprechpartner/in“

Unternehmen können eine/n persönliche/n Ansprechpartner/in für die individuelle Beratung stellen, die Aufgabe der persönlichen Beratung in den Bereich der betrieblichen Sozialberatung (falls vorhanden) legen oder aber ein unternehmensinternes Experten/innennetz, beispielsweise einer „kollegialen Hilfe“, gründen.

Das Angebot eines/einer persönlichen Ansprechpartner/in für die Durchführung einer (psychosozialen) Beratung kann Pflegenden, die oftmals unter starken psychischen Belastungen stehen, entlasten. Einschätzungen von Experten bezeugen, dass es den meisten Pflegenden bereits sehr hilft, sich aussprechen zu können und das Gefühl zu bekommen, die Hilfe anderer annehmen zu können und nicht allein in ihrer Lage zu sein.

Dadurch können Einschränkungen bei der beruflichen Tätigkeit bis hin zu Ausfällen aufgrund psychosomatisch bedingter Krankheiten vermieden werden.

6. Schritt: Bereitstellung konkreter Angebote für die Mitarbeiter/innen

Unternehmen können eine Zusammenarbeit mit externen Vermittlungs- und Beratungsdiensten anbieten, an die sich pflegende Mitarbeiter/innen mit ihren Fragen wenden bzw. bei denen sie (vom Unternehmen geförderte) Serviceleistungen in Anspruch nehmen können wie zum Beispiel:

- Beratung zum Pflegearrangement und zu Pflegeeinrichtungen
- Beratung zur Eingruppierung in Pflegestufen
- häuslicher Notrufservice
- hauswirtschaftliche Dienstleistungen wie z. B. Wäscheservice, Reinigung, Einkaufsservice oder „Essen auf Rädern“, Botengänge, Gartenarbeit etc.
- Pflegeheime, betreutes Wohnen
- Kurzzeitpflegeheime oder Tagespflege
- Reha-Einrichtungen
- private Seniorenbetreuung

Praxis-Tipp für kleinere Unternehmen:

In kleineren Unternehmen ist die Betroffenheit meist schon bekannt. Hier reichen oft schon Gespräche oder Hinweise auf Informationsangebote aus, um etwas über die konkrete Situation der betroffenen Mitarbeiter/innen zu erfahren. Wenn Sie als kleineres Unternehmen nur wenige pflegende Mitarbeitende haben und trotzdem etwas anbieten wollen, sollten Sie sich mit anderen kleineren Unternehmen aus Ihrer Nachbarschaft oder aus Ihrem geschäftlichen Umfeld zusammenschließen. So können sich berufstätige Pflegende austauschen und gegenseitig unterstützen.

Praxistipp für Mitarbeiter: Pflegefall - was tun?

Manchmal kann es ganz schnell gehen: Ein Unfall, ein Sturz und jemand aus der Familie, dem Freundes- oder Bekanntenkreis oder Sie selbst werden pflegebedürftig. Das heißt, grundsätzlich kann Pflegebedürftigkeit im Sinne des Gesetzes in allen Lebensabschnitten auftreten. Nach der Definition des Sozialgesetzbuches (Elftes Buch) sind damit Personen erfasst, die wegen einer Krankheit oder Behinderung bei der Ernährung, der Mobilität, der Körperpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung auf Dauer – voraussichtlich für mindestens 6 Monate – in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.

Informieren Sie sich hier, was Sie jetzt tun sollten:

1. Setzen Sie sich mit Ihrer **Kranken-/Pflegekasse** in Verbindung. Selbstverständlich kann das auch ein Familienangehöriger, Nachbar als guter Bekannter, wenn Sie ihn dazu bevollmächtigen.
2. Wenn Sie einen Antrag bei Ihrer Pflegekasse gestellt haben, beauftragt diese den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (**MDK**) mit der Begutachtung zur Feststellung Ihrer Pflegebedürftigkeit.
3. Führen Sie ein **Pflegetagebuch** darüber, bei welchen Verrichtungen geholfen werden muss (z.B. beim Waschen, Anziehen, Essen) und wie viel Zeit diese Hilfen in Anspruch nehmen. Diese Angaben sind wichtig für die Begutachtung durch den MDK.
4. Bitten Sie Ihre Pflegeperson, bei der Begutachtung durch den MDK anwesend zu sein.
5. Sofern Sie es bereits einschätzen können, teilen Sie Ihrer Pflegekasse bei der Antragstellung mit, ob Sie zu Hause oder in einem Pflegeheim gepflegt werden möchten.
6. Versuchen Sie einzuschätzen, ob die Pflege längerfristig durch Ihre Angehörigen durchgeführt werden kann und ob Sie ergänzend oder ausschließlich auf Hilfe eines **ambulanten Pflegedienstes** zurückgreifen müssen.

7. Ist Ihre Pflege zu Hause nicht möglich, so können Sie sich von Ihrer Pflegekasse über geeignete **stationäre Pflegeeinrichtungen** informieren und beraten lassen.
8. Bitten Sie Ihre Pflegekasse, Ihnen zum Kostenvergleich eine **Liste der zugelassenen ambulanten Pflegedienste bzw. stationären Pflegeeinrichtungen** zu geben und Sie über niedrigschwellige Angebote zur Entlastung bei der Versorgung zu informieren und beraten.

Weitere Informationen können Sie sich von dem Pflegestützpunkt in Ihrer Nähe oder von der Pflegeberatung Ihrer Pflegekasse holen oder auch über das **Bürger-telefon des Bundesministeriums für Gesundheit unter 0 30 / 34 06 06 6 - 02**. Privat Versicherte können sich an das Versicherungsunternehmen wenden, bei dem sie versichert sind oder an den Verband der privaten Krankenversicherung e.V., Gustav-Heinemann-Ufer 74c, 50968 Köln.

Quelle: Bundesgesundheitsministerium

■ **Steuervorteil für Pflegehaushalte**

Der Steuervorteil gilt für Gesamtkosten von bis zu 20.000 Euro, so dass maximal 4.000 Euro abgezogen werden können. Konkret geht es dabei um den Steuerabzug für „**haushaltsnahe Dienstleistungen**“. Dieser gestattet es, 20% der Kosten für Dienstleistungen in Privathaushalten direkt von der Einkommenssteuerschuld abzuziehen. Dazu gehören neben typischen Hilfen im Haushalt wie Reinigungs- und Gartenarbeiten auch Pflege- und Betreuungsleistungen.

■ **Pflegegeld**

Pflegebedürftige sollen selbst darüber entscheiden, wie und von wem sie gepflegt werden wollen. Sie haben deshalb die Möglichkeit, Sachleistungen (Hilfe von Pflegediensten) oder Pflegegeld in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung für den Bezug von Pflegegeld ist, dass die häusliche Pflege selbst sichergestellt ist, z. B. durch Angehörige oder andere ehrenamtlich tätige Pflegepersonen. Das Pflegegeld wird dem Betroffenen von der Pflegekasse überwiesen.

6.0 Hilfe zur Selbsthilfe

6.1 Informationsquellen / Link-Angaben

- BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de
- BMAS Bundesamt für Arbeit und Soziales www.bmas.de
- BMG Bundesministerium für Gesundheit www.bmg.de
- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend www.bmfsfj.de
- ddn das Demografie Netzwerk www.demografie-netzwerk.de www.ddn.de
- Demografie Agentur www.demografieagentur-nds.de
- DGB Deutsche Gewerkschaftsbund www.dgb.de
- Gesetze im Internet www.gesetze-im-internet.de
- Serviceportal der Weissen Liste (Pflegeplaner) www.weisse-liste.de
- Ihre Pflege daheim: Pflegehilfsmittel kostenlos www.pflegepaket.de
- Familienpflegezeit www.familien-pflege-zeit.de
- Unabhängige Patientenberatung www.udp.de

Krankenkassen:

- AOK www.aok.de
- Barmer GEK www.barmer-gek.de
- DAK www.dak.de

Institute

- IW Institut der deutschen Wirtschaft, Köln www.iwkoeln.de
- IFGP Institut für gesundheitliche Prävention www.ifgp.de

VdK Sozialverband Niedersachsen www.vdk.de/niedersachsen-bremen

■ **Ratgeber** (Bezug über: Bundesministerium für Gesundheit...)

Ratgeber zur Pflege: Alles was Sie zur Pflege wissen müssen

Pflegen zu Hause: Ratgeber für die häusliche Pflege

Zu Ihrer Sicherheit: Unfallversichert bei häuslicher Pflege von Angehörigen

Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich (Deutsche Rentenversicherung)

6.2 Anlaufstellen im Landkreis Rotenburg (Wümme)

■ Sozialstationen

- Diakonie-Sozialstation Tarmstedt gGmbH, 27412 Tarmstedt
- Diakonie-Sozialstation Visselhövede-Bothel, 27374 Visselhövede
- Diakoniestation des Kirchenkreises, 27404 Heeslingen
- Sozial- und Pflegestation, 27432 Bremervörde

■ Seniorenberatung und Pflegestützpunkt LK ROW

- „RoSe“ Seniorenberatung und Pflegestützpunkt im Landkreis ROW, Bahnhofstraße 15, 27356 Rotenburg, www.lk-row.de/pflegestuetzpunkt

■ Ambulante Pflegedienste

- Ambulante Krankenpflege GbR, 27432 Bremervörde
- Ambulanter Pflegedienst, 27356 Rotenburg
- Ambulanter Pflegedienst, 27386 Brockel
- DAS PFLEGETEAM GmbH & Co. KG, 27356 Rotenburg
- Hospiz-Gruppe 27367, Sottrum
- Landpartie - Tagespflege 27389, Fintel
- Mobile Altenpflege GbR 27374, Visselhövede
- Oste Pflege und Betreuung GmbH, 27432 Bremervörde
- OsteMed Ambulante Pflege, 27404 Zeven
- Pflege mit Herz, 27386 Hemslingen
- Pflegedienst Stadt und Land GmbH, 27374 Visselhövede
- Pflegedienst Zeven, 27404 Zeven
- Private Pflege, 27432 Hipstedt
- Sozialstation E & O GmbH, 27419 Sittensen
- Thomas Hilfen für Körperbehinderte, 27432 Bremervörde
- VISSLER Pflegedienst, 27374 Visselhövede

*Aktuelle Adressen/Anlaufstellen finden Sie in allen öffentlichen Telefonbüchern.

Ausbildungs- und Schulungsbetriebe im Bereich ‚Pflege‘

- Berufsfachschule für Altenpflege, 27404 Gyhum
- Evangelische Berufsfachschule, 27356 Rotenburg
- Institut IGAP e.V., 27432 Bremervörde
- K & S - Dr. Krantz Sozialbau und Betreuung, 27367 Sottrum
- Krankenpflegeschule, 27356 Rotenburg
- Krankenpflegeschule, 27404 Zeven
- Matthias-Claudius-Altenhilfe e.V., 27356 Rotenburg
- OsteMed Kliniken und Pflege GmbH, 27432 Bremervörde
- proDiako gGmbH, 27356 Rotenburg
- proSenium GmbH & Co.KG, 27412 Tarmstedt
- Rotenburger Werke, 27356 Rotenburg
- Kiek an! Pflegeschule und Beratung, Schanzenstr.1, 21683 Stade

- Aktuelle Adressen/Anlaufstellen finden Sie in allen öffentlichen Telefonbüchern.

6.3 Pflege - Notruftelefon des Sozialverbandes Niedersachsen e.V. (SOVD)

■ Beratung unter landesweiter Rufnummer

Das Pflege-Notruftelefon ist keiner Behörde oder Einrichtung unterstellt; es berät Pflegebedürftige, Angehörige und Pflegekräfte bei die Pflege betreffenden Fragen oder Problemen, unterstützt bei der Konfliktlösung und vermittelt die jeweiligen Anliegen an die zuständigen Stellen weiter. Auch wer Pflegemängel zu beklagen hat und sich nicht zu helfen weiß, durch die Pflege von Angehörigen zu Hause überfordert ist oder in seiner Tätigkeit als Pflegekraft Unterstützung oder Beratung braucht, sollte sich nicht scheuen, bei den erfahrenen Fachkräften des Notruftelefons Rat und Hilfe zu suchen. Alle Anrufe werden vertraulich und auf Wunsch auch anonym behandelt. Für sechs Cent pro Anruf ist das Pflege-Notruftelefon an den Werktagen in der Zeit von **9:00 bis 13:00 Uhr** zu erreichen. Zu den übrigen Zeiten, samstags- sowie an Sonn- und Feiertagen ist ein Anrufbeantworter geschaltet. Das Pflege-Notruftelefon ist erreichbar unter der landesweiten **Servicenummer 0180/ 2000 872.**

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Ergebnisse der Pflegestatistik 2011

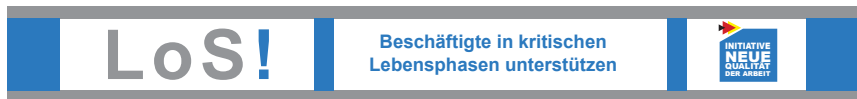
7.0 Anhang: Ergänzungsinformationen

Angebote im Landkreis Rotenburg (Wümme)

Angebot	Straße	PLZ	Ort	Telefon
Marianne Langer Seniorenwohngemeinschaft	Bahnhofstr. 40	27386	Brockel	04265-955313
NASPADIA e. V. Karin Boyke	Kirchhofsallee 24	27404	Zeven	04281-959731
Kirchengemeinde Ev.-Luth. St. Gallus Pfarramt, Diakonische Hilfe	Hauptstr. 8	27404	Rhade	04285-1501
Diakonische Hilfe Zeven Frau Christiane Duddek	Industriestr. 13	27404	Zeven	04281-7740
Diakonische Hilfe Frau Heike Paschen	Birkenweg 1	27419	Sittensen	04282-5089950
Diakoniestation Sittensen-Zeven des Ev.-Luth. Kirchenkreises Bremervörde-Zeven gGmbH	Drosselgasse 2	27419	Sittensen	04761-9935-0
Paritätischer Niedersachsen e. V. KG Rotenburg/W.	Bahnhofstr. 15	27432	Bremervörde	04761-71101
Deutsches Rotes Kreuz – Kreisverband Bremervörde e. V.	Großer Platz 12	27432	Bremervörde	04761-99370

Lebenshilfe für Menschen mit Behinderungen Bremervörde/Zeven gGmbH	Industriestr. 2	27432	Bremervörde	04761-99480
Diakonische Hilfe Bremervörde	Neues Feld 62	27432	Bremervörde	04761-5650
Bürgerhilfe e. V.	Drittgeest 4	27432	Hipstedt	04761-173733
Deutsches Rotes Kreuz, DRK – Mopäd	Großer Platz 12	27432	Bremervörde	04761-993723
Ev.-luth. Paulus- Kirchengemeinde Gnarrenburg	Hindenburgstr. 60 a	27442	Gnarrenburg	04763-1742
Diakoniestation Gnarrenburg-Selsingen des Ev.-luth. Kirchenkreises Bremervörde-Zeven gGmbH	Bahnhofstr. 17 a	27446	Selsingen	04761-9935-0
Ev.-luth. St.-Lamberti- Kirchengemeinde	Hauptstr. 14	27446	Selsingen	04284-926417
Lebenshilfe Rotenburg- Verden gGmbH Offene Hilfen	Westerholzer Weg 1 – 3	27356	Rotenburg	04261-4143896
Diakonie-Sozialstation Scheeßel-Fintel gemeinnützige GmbH	Große Str. 14 – 14	27383	Scheeßel	04263-94380

■ Aktuelle Adressen/Anlaufstellen finden Sie in allen öffentlichen Telefonbüchern.



Handlungshilfe

Was ist zu tun bei ...? „PFLEGE“

– Schnelle Unterstützung für Betroffene:
Die wichtigsten Inhalte auf einen Blick –

Zum Thema „Pflege“ finden Sie nachfolgend einige Hinweise, die Ihnen eine Orientierung zum Thema geben:

1. Welche **Schritte** sind beim Thema Pflege zu berücksichtigen?
2. Wo und wie finde ich **wichtige Informationen und Ansprechpartner**?
3. Was ist bei einem Gespräch mit einem **Pflegestützpunkt** zu berücksichtigen?
4. Welche **Begriffe** sollten zum Thema Pflege bekannt sein?

(Die Begriffe, die fortlaufend erwähnt sind und im Abschnitt 4 näher erläutert werden, sind kursiv gedruckt)

1 Welche Schritte sind beim Thema „Pflege“ zu berücksichtigen?

Wenn Angehörige pflegebedürftig werden, sind Unterstützung und finanzielle Hilfen wichtig. Die Pflegeversicherung, über die jeder Sozialversicherte verfügt, gewährt diese Zahlungen (z. B. Pflegegeld, Übernahme von Pflegekosten). Wie hoch diese finanziellen Hilfen sind, ist abhängig von der Pflegestufe der zu pflegenden Person. Sie richtet sich nach dem Zeitbedarf für die persönliche Pflege und hauswirtschaftliche Versorgung. Festgestellt wird die Pflege durch den medizinischen Dienst der Krankenkasse (gesetzlich Versicherte) bzw. durch Medicproof (Privatversicherte).

Was ist wichtig?	Wer hilft?
1. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die wichtigen Dokumente des zu Pflegenden (z. B. welche Krankenkasse? Welcher Hausarzt?).	Angehörige/Freunde
2. Beantragen Sie eine Pflegestufe .	Krankenkasse/Pflegekasse
3. Lassen Sie sich beraten .	Pflegestützpunkt/Pflegeberater
4. Führen Sie zur Vorbereitung für den medizinischen Dienst der Krankenkasse ein Pflegetagebuch .	Pflegestützpunkt
5. Lassen Sie eine Begutachtung des zu Pflegenden durch den medizinischen Dienst (für gesetzlich Versicherte) oder Medicproof (für Privatversicherte) durchführen.	Krankenkasse/Pflegekasse

Was ist wichtig?	Wer hilft?
Abhängig von der Pflegestufe (d. h. Pflegebedürftigkeit) wären weiteren Maßnahmen sinnvoll, um die Pflegesituation zu erleichtern, z. B.:	
<ul style="list-style-type: none"> Überlegen Sie, ob die Pflege zu Hause leistbar ist oder ob eine Unterbringung in einem Pflegeheim sinnvoll erscheint. Nehmen Sie sich Zeit für diese Entscheidungen und lassen Sie sich beraten. 	Angehörige/Freunde, Pflegestützpunkt, Pflegeberater Pflegekasse
<ul style="list-style-type: none"> Vergleichen Sie Kosten von ambulanter und stationärer Pflege. 	Krankenkasse/Pflegekasse
<ul style="list-style-type: none"> Nehmen Sie eine Wohnungsanpassung (z. B. rollstuhlgerecht) vor. 	Pflegekasse
<ul style="list-style-type: none"> Beantragen Sie Hilfsmittel (z. B. Pflegebett, Toilettenstuhl). 	Pflegekasse
<ul style="list-style-type: none"> Besuchen Sie Pflegekurse. 	Pflegekasse
<ul style="list-style-type: none"> Beantragen Sie einen ambulanten Pflegedienst. 	Pflegekasse
<ul style="list-style-type: none"> Treffen Sie Vorsorgemaßnahmen (Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung). 	Bundesministerium der Justiz/ Gesundheit, Hausarzt
<ul style="list-style-type: none"> Beantragen Sie eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Pflegevorbereitung 	Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none"> Beantragen Sie Pflegezeit. 	Arbeitgeber

(in Anlehnung an: Bundesministerium für Gesundheit, „Pflegebedürftig. Was nun?“, 2011)

2 Wo und wie finde ich wichtige Informationen und Ansprechpartner zum Thema?

Schriftliche Informationen, persönliche Beratung und Adressen zur Pflege finden Sie generell bei der Krankenkasse des Pflegebedürftigen, bei der Stadtverwaltung (z. B. Sozialamt, Pflegebüro, Bürgerbüro etc.) oder bei gemeinnützigen Verbänden/Wohlfahrtsverbänden (z. B. Caritas, Diakonisches Werk etc.). Darüber hinaus können die folgenden Ansprechpartner Sie unterstützen:

Thema	Ansprechpartner
Informationen rund um das Thema Pflegeleistungen	Diese finden Sie in Internetportalen Ihrer Krankenkasse und im Servicezentrum Ihrer Krankenkasse vor Ort.
Adressen zum Pflegestützpunkt	Informationen gibt Ihre Krankenkasse vor Ort.
Ratgeber zur Pflege (d. h. ausführliche Informationen zu allen Einzelthemen rund um die Pflege)	Bundesministerium für Gesundheit: Ratgeber zur Pflege (pdf)
Kurzinformationen zur Pflegebedürftigkeit	Bundesministerium für Gesundheit: „Pflegebedürftig. Was nun?“ (pdf)
Informationen rund um das Betreuungsrecht , die Patientenverfügung , die Vorsorgevollmacht	Bundesministerium der Justiz: Übersicht mit verschiedenen Formularen und weiteren Informationen: Patientenverfügung
Ratgeber für die häusliche Pflege zu Hause (Informationen zu praktischen Bereichen der Pflegetätigkeit zu Hause)	Bundesministerium für Gesundheit: „Pflegen zu Hause. Ratgeber für die häusliche Pflege“ (pdf)
Suchportal für Senioren- und Pflegeeinrichtungen und betreutes Wohnen	Wohnen im Alter Internet GmbH: Ein Suchportal, um passende Wohn- und Pflegeeinrichtungen zu finden: www.wohnen-im-alter.de
Online-Beratung für pflegende Angehörige (durch ausgebildete Diplom- Psychologen)	Modellprojekt der Catania, gemeinnützige GmbH im Zentrum Überleben (gefördert durch das BMFSFJ): www.pflegen-und-leben .

3 Was ist bei einem Gespräch mit einem Pflegestützpunkt zu berücksichtigen?

Die Pflegestützpunkte in Ihrer Region beraten in allen Fragen rund um das Thema Pflege und stellen Unterstützungs- und Hilfsangebote zur Verfügung. Die Kontaktadresse des nächsten Pflegestützpunktes erfahren Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Vorbereitung	Überlegen Sie sich vorher genau, was Sie in dem Gespräch erfahren möchten und machen Sie sich eine Liste mit Ihren wichtigen Fragen.
Kontaktaufnahme	Einen Termin im Pflegestützpunkt können Sie am besten telefonisch vereinbaren. Pflegeberater kommen bei Bedarf auch zu Ihnen nach Hause. Wenn Sie nur kleine Informationen benötigen, bietet sich eine telefonische Beratung an.
Erstgespräch führen	Der Pflegeberater kann Ihnen im Erstgespräch genaue Informationen geben, welche Schritte zu tun sind, welche Unterstützungsmöglichkeiten Sie bekommen können und wo Sie weitere Informationen und Ansprechpartner finden.
Unterlagen mitbringen	Bringen Sie möglichst alle Unterlagen mit, die dem Pflegeberater einen Überblick über Ihre Situation verschaffen können (z.B. Pflegetagebuch, Unterlagen von der Krankenkasse, falls Sie dort schon Nachweise, Einstufungen etc. bekommen haben).
Fragen Sie nach!	Holen Sie sich genaue Informationen und fragen Sie nach, wenn Sie etwas nicht verstehen. Notizen während des Gesprächs helfen, alle Informationen im Blick zu behalten.

4 Welche Begriffe sollten zum Thema Pflege bekannt sein?

Ambulanter Pflegedienst	Der ambulante Pflegedienst unterstützt den pflegenden Angehörigen in der Alten- bzw. Krankenpflege, worunter auch Hauswirtschaft, psychiatrische Pflege oder Haushalts-hilfe gefasst werden kann.
Betreutes Wohnen	Betreutes Wohnen begleitet und unterstützt Menschen, die ihr alltägliches Leben nicht oder nicht komplett ohne Unterstützung bewältigen können. Sozialarbeiter, Erzieher, Psychologen oder Pflegekräfte helfen ihnen, in dieser Wohnform zu leben.
Kurzzeitpflege	Für einen Zeitraum von vier Wochen pro Kalenderjahr hat der pflegende Angehörige die Möglichkeit, die pflegebedürftige Person in einer vollstationären Einrichtung unterzubringen, z.B. bei eigener Krankheit oder Urlaub.
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	In einem akuten Pflegefall besteht laut Pflegezeitgesetz die Möglichkeit, kurzzeitig der Arbeit fernzubleiben (max.10 Arbeitstage; z.B. zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur Gewährleistung der pflegerischen Versorgung). Ein Anspruch auf vollständige Entgeltfortzahlung besteht nach dem Pflegezeitgesetz nicht, jedoch in aller Regel Kündigungsschutz.
Medizinischer Dienst	Der MDK (Medizinischer Dienst der Krankenkassen) ist dafür zuständig als Beratungs- und Begutachtungsdienst der Pflege- und Krankenversicherung die Pflegebedürftigkeit festzustellen und den zu Pflegenden in eine Pflegestufe einzuordnen. Auch bei der Bewilligung von Hilfsmitteln hat der MDK die Pflicht, dies zu prüfen. Medicproof ist der medizinische Dienst für Privatversicherte.
Patientenverfügung	Eine Patientenverfügung umfasst, welche medizinischen Behandlungen in einer lebensbedrohenden Situation vorgenommen werden sollen und welche Wünsche zur Lebenserhaltung des Betroffenen bestehen. Behandlungsteam, Bevollmächtigte und Betreuer sind daran gebunden, wenn die beschriebene Situation eintritt.

Pflegeberatung/ Pflegestützpunkt	Alle wichtigen Antragsformulare und Informationen sind bei einem Pflegestützpunkt erhältlich. Vor Ort helfen Pflegeberater, den organisatorischen Aufwand bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen zu reduzieren.
Pflege- bedürftigkeit	Von Pflegebedürftigkeit spricht man, wenn der zu Pflegenden wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig auftretenden Alltagsverrichtungen auf Dauer (voraussichtlich für mind. 6 Monate) in erheblichem Umfang Hilfe benötigt.
Pflegegeld	Ob Anspruch auf Pflegegeld und Pflegesachleistungen besteht, richtet sich nach der Pflegestufe. Auskunft darüber geben Pflege- bzw. Krankenkassen.
Pflegehilfsmittel	Pflegehilfsmittel, wie z.B. Pflegebett oder Hebehilfen, können die Pflegetätigkeit unterstützen. Ansprechpartner dafür sind Hausärzte und Krankenkassen.
Pflegekurse	Viele Krankenkassen oder private Anbieter bieten (teilweise kostenlos) Pflegekurse an, in denen generelle Fragen zum Thema beantwortet werden und den Pflegenden u.a. Pflegetechniken oder der Umgang mit Hilfsmitteln vermittelt wird.
Pflegetagebuch	Es ist wichtig, ein Pflegetagebuch zu führen, damit der MDK hinsichtlich des zeitlichen Aufwandes eine Einstufung in die Pflegestufen vornehmen kann. Das Pflegetagebuch sollte alle relevanten Tätigkeiten der Grundpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung beinhalten.
Pflegestufen	Die Pflegestufe wird durch den medizinischen Dienst festgelegt. Die drei typisierten Pflegestufen richten sich unter anderem nach dem durchschnittlichen zeitlichen Hilfebedarf des zu Pflegenden pro Tag.

Pflegezeit (Arbeitsfreistellung)	Beschäftigte haben einen Anspruch auf Pflegezeit, die kurzfristig bis zu zehn Tagen (s. kurzfristige Arbeitsverhinderung) oder dauerhaft bis zu 6 Monate in Anspruch genommen werden kann. Für die Dauer der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, jedoch in aller Regel Kündigungsschutz.
Pflegeversiche- rung/-kasse	Die Pflegeversicherung tritt im Fall einer Pflegebedürftigkeit ein, um den Pflegebedürftigen finanzielle Unterstützung zu geben. Es besteht Versicherungspflicht für alle gesetzlich und privat Versicherten. Jeder gesetzlich Krankenversicherte ist automatisch in der sozialen Pflegeversicherung versichert. Jeder Privatversicherte muss eine private Pflegeversicherung abschließen.
Tagespflege	Für Pflegebedürftige, die sich nicht selbständig versorgen können, wird die Tagespflege angeboten. Darunter wird die Betreuung über Tag von Fachkräften der Altenpflege oder von Sozialarbeitern verstanden.
Verhinderungs- pflege	Wenn der pflegende Angehörige wegen Urlaubs oder Krankheit den Pflegebedürftigen nicht pflegen kann, zahlt die Pflegekasse eine Ersatzpflege. Dieser Anspruch besteht für maximal 28 Tage im Kalenderjahr. Die Verhinderungspflege kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden.
Vorsorge- vollmacht	Vorsorglich – für den Fall einer Notsituation – bevollmächtigt eine Person eine andere, alle oder nur bestimmte Aufgaben für den Vollmachtgeber zu tätigen (z.B. Finanzgeschäfte).

Zu Gunsten der einfacheren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mit eingeschlossen.

Hinweis zum Dokument:

Die LOS!-Handlungshilfe „Pflege“ ist im Rahmen des Projektes LOS! (Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz – Entwicklung eines ganzheitlichen und lebensphasenorientierten Angebotes zum Erhalt von Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit) durch das Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP) entwickelt worden. Das Projekt wird im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert (Laufzeit: 2011-2013). Nähere Informationen zum Projekt finden sich unter www.ifgp.de und 02506 300280.

Impressum

■ Initiatorin und Herausgeberin

KOORDINIERUNGSSTELLE *Frauen & Wirtschaft* LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

Am Bahnhof 2 · 27432 Bremervörde · Tel.: 0 47 61 / 80 78 9-18, Fax: 0 47 61 / 80 78 9-25
Mail: Info@frauenundwirtschaft-lkrow.de · www.frauenundwirtschaft-lkrow.de

Gefördert durch das Land Niedersachsen und des Europäischen Fonds
für regionale Entwicklung und des Landkreises Rotenburg (Wümme)



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie,
Gesundheit und Integration



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

■ Konzept & Struktur (thematische Materialzusammenstellung)



r.a.m rent a management · Inhaber: Hans - Joachim Strieth
Brilliter Weg 10 · 27442 Gnarrenburg · Tel.: 0 47 63 / 75 05
Mail: info@rent-a-management.de · www.rent-a-management.de



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie,
Gesundheit und Integration



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung



LANDKREIS ROTENBURG ^(WUMME)