

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Anleitung für Arbeitgeber:

„So unterstützen Sie pflegende Mitarbeiter“

Autorin: **Sandra Rauch**

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Unterstützung für **PFLEGENDE MITARBEITER**

Pflegefälle treten oft akut ein, etwa durch einen Sturz oder Schlaganfall. Nach der ersten Versorgung entwickeln sich daraus oft Pflegesituationen, die die Hilfe von Angehörigen über längere Zeit erfordern. Auch wenn in Ihrem Betrieb aktuell kein Mitarbeiter von Pflege betroffen ist, lohnt es sich das Thema auf die Agenda zu setzen und notwendige Vorkehrungen zu treffen. So sind Sie im Fall der Fälle gewappnet und können den Arbeitsausfall möglichst gering halten, während Sie Mitarbeitern ermöglichen Pflegeaufgaben wahrzunehmen, ohne den Job aufgeben zu müssen. Die folgenden Schritte helfen auf dem Weg zu besserer Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

BEDARF ANALYSIEREN

Ermitteln Sie die aktuelle Situation, etwa durch einen Fragebogen: Wer pflegt gerade Angehörige oder hat in der Vergangenheit Pflegeaufgaben übernommen? Wie könnte sich diese Zahl hinsichtlich der Altersstruktur Ihrer Belegschaft künftig entwickeln?

Welche ohnehin angebotenen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit werden schon genutzt, um Pflege und Beruf zu vereinbaren? Sind diese Angebote ausreichend oder welche weitere Unterstützung wird gewünscht?

MASSNAHMEN DEFINIEREN

Legen Sie fest, welche Instrumente für eine pflegesensible Personalpolitik in Ihrem Betrieb sinnvoll und machbar sind. Bei der Wahl helfen folgende Fragen:

- Welche der bislang vor allem für die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf genutzten Instrumente eignen sich auch in Pflegesituationen (etwa flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Jobsharing oder Home-Office)?
- Lassen sich beide Bereiche miteinander verzahnen – dass sich zum Beispiel ein Mitarbeiter, der nachmittags Zeit für Kinderbetreuung benötigt, die Stelle mit einem Mitarbeiter teilt, der vormittags Pflegeaufgaben übernehmen muss?
- Besteht die Möglichkeit Mitarbeiter freizustellen oder Sonderurlaub zu gewähren?
- Besteht ein funktionierendes Vertretungssystem, auch für Schlüsselpositionen?
- Besteht die Möglichkeit der Kooperation mit Pflegediensten in der Umgebung?
- Lassen sich Informationsveranstaltungen durch Mitarbeiter von Pflegeberatungsstellen in Ihrem Betrieb organisieren?
- Bieten Sie Mitarbeitern mit Pflegeaufgaben ein Forum, um sich regelmäßig untereinander auszutauschen?

MITARBEITER INFORMIEREN

Machen Sie „Pflege“ zum Thema: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über in Ihrem Betrieb mögliche Strategien und Vereinbarkeitsinstrumente für längerfristige Pflegesituationen oder Notfälle. Erstellen Sie Adresslisten von Pflegediensten oder Pflegeberatungsstellen und legen Sie ggf. Prospekte und Ähnliches aus. Thematisieren Sie angebotene Instrumente in Ihrer Mitarbeiterzeitung, Aushängen etc.

UNTERNEHMENSKULTUR ANPASSEN

Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter für das Thema, indem Sie es etwa in Mitarbeitergesprächen oder Meetings mit Führungskräften regelmäßig ansprechen. Motivieren Sie Beschäftigte betroffene Kollegen zu unterstützen und gehen vor allem Sie selbst mit gutem Beispiel voran. Halten Sie entsprechende Maßnahmen und Notfallpläne ggf. in Betriebsvereinbarungen fest, um Mitarbeitern im Fall der Fälle Planungssicherheit zu geben.

Unterstützung für **PFLEGENDE MITARBEITER**

WAS SIE RECHTLICH BEACHTEN MÜSSEN

Für Arbeitnehmer, die nahe Angehörige pflegen müssen, gelten die Bestimmungen von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Die Regelungen im Kurzüberblick:

Akute Notfälle:

Ergibt sich ein akuter Pflegefall haben Arbeitnehmer unabhängig von der Betriebsgröße einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen. Für den Verdienstausschlag erhalten sie ein Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse des zu Pflegenden in Höhe von 90 Prozent des Nettogehalts.

Pflegezeit bis sechs Monate:

Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten müssen Mitarbeitern mit einer Ankündigungsfrist von zehn Tagen eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten für die häusliche Pflege sowie von maximal drei Monaten für Begleitung in der letzten Lebensphase gewähren. Ein zinsloses Darlehen vom Staat zur Überbrückung dieser Zeit ist möglich.

Pflegezeit bis 24 Monate:

Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten müssen Mitarbeitern eine teilweise Freistellung (Mindestarbeitszeit 15 Wochenstunden) von bis zu 24 Monaten mit einer Ankündigungsfrist von acht Wochen gewähren. Auch hier besteht die Möglichkeit ein zinsloses Darlehen vom Staat zu erhalten.