

Pflegesensible Unternehmenskultur: Wie Betriebe helfen können

Ein Beitrag von Kirsten Freund

Immer mehr Berufstätige bewältigen den Spagat zwischen Job und Pflege. Pflegefreundliche Arbeitgeber punkten auf dem Fachkräftemarkt. Was können Betriebe tun, um ihre Beschäftigten zu unterstützen, und welche Netzwerke helfen den Firmen?



© Halfpoint – stock.adobe.com

Hinweis: Dieser Beitrag ist unter dem Titel Beruf und Pflege: „Wir müssen reden!“ auf www.handwerksblatt.de erschienen. Die Verwendung in der ZT 9/24 wurde vom Deutschen Handwerksblatt (DHB) freundlich genehmigt.

„Wir müssen reden!“ So beginnen oft die Gespräche, wenn ein Mitarbeiter ein echtes Problem zu Hause hat: Die Mutter ist im Treppenhaus gestürzt, der Vater hat einen Schlaganfall oder das Kind muss ins Krankenhaus. Nicht nur, dass jetzt vieles schnell organisiert werden muss und die Nerven blank liegen. Häufig geht es dann – vor allem bei älteren Angehörigen – auch um das Thema Pflege. Rein statistisch pflegt jede zehnte Arbeitnehmerin und jeder

dreizehnte Arbeitnehmer in Deutschland kranke Eltern, Schwiegereltern, Partner oder andere nahe Angehörige. Rund 4,3 Millionen Menschen sind momentan pflegebedürftig, etwa 86 Prozent von ihnen werden zu Hause gepflegt – mit steigender Tendenz. Um die häusli-

che Pflege zu stärken, wurden zum 1. Januar das Pflegegeld und die ambulanten Sachleistungsbeträge um jeweils fünf Prozent erhöht.

Mit offenen Ohren auf den steigenden Bedarf vorbereitet sein

„Damit sich Betroffene überhaupt trauen, das Thema im Betrieb anzusprechen, und nicht ohne Begründung die Arbeitszeit reduzieren oder ganz kündigen oder lange ausfallen, ist es sinnvoll, wenn Betriebe auf den steigenden Bedarf an Vereinbarkeitslösungen im Arbeitsleben vorbereitet sind“, betont Solveig Giesecke, Sprecherin des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA). Schließlich hat der zeitweise Ausfall eines Mitarbeiters auch Folgen für die Abläufe und Produktion. Nicht zuletzt können Betriebe mit einer familien- und pflegefreundlichen Unternehmenskultur auf dem Fachkräftemarkt punkten – auch bei jüngeren Menschen, die selbst noch nicht betroffen sind.

Weiterbildung zum Pflege-Guide

Führungskräfte können das Thema Pflege von sich aus in einem persönlichen Gespräch ansprechen und auf diesem Weg erfahren, wer schon betroffen ist oder es demnächst sein könnte, sie können Vertretungspläne ausarbeiten und/oder jemanden im Team zum betrieblichen „Pflege-Guide“ weiterbilden lassen. Hierbei handelt es sich um zwei- bis dreitägige Schulungen, die in vielen Bundesländern kostenfrei oder gegen eine geringe Gebühr beispielsweise von Krankenkassen angeboten werden. Der „Pflege-Guide“ oder „Pflegetotse“ gibt seinen Kollegen erste Orientierung, welche Hilfen es gibt, und kennt Ansprechpartner.

Der Gesetzgeber hat verschiedene Möglichkeiten für Berufstätige geschaffen, die mit einer Pflegesituation konfrontiert werden und deshalb eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen müssen beziehungsweise möchten. Beispielsweise die „Pflegezeit“ oder die „Familienpflegezeit“. Nachgefragt werden

ANZEIGE

Scheideanstalt.de

Ankauf von Dentscheidgut

- stets aktuelle Ankaufskurse
- professionelle Edelmetall-Analyse
- schnelle Vergütung

ESG Edelmetall-Service GmbH & Co. KG
☎ +49 7242 95351-58

www.Scheideanstalt.de

ESG Edelmetall-Service GmbH

☎ +41 55 615 42 36

www.Goldankauf.ch

ESG

AUSZEITEN FÜR DIE PFLEGE: DAS IST MÖGLICH**Neu: Zehn Tage pro Jahr**

Bei einem akuten Notfall in der Familie dürfen Beschäftigte seit 1. Januar 2024 jedes Jahr bis zu zehn Tage kurzfristig freinehmen, um die Pflege zu übernehmen oder diese zu organisieren – und das pro zu pflegender Person. Bisher waren es einmalig zehn Tage für jede zu pflegende Person. Diese Tage müssen die Beschäftigten nicht notwendigerweise am Stück nehmen. Geld für den Verdienstausfall können sie über die Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen beantragen („Pflegeunterstützungsgeld“). Das gilt für Beschäftigte aller Betriebsgrößen und muss auch nicht vorher angekündigt werden, da es ja um eine Notsituation geht. Sie müssen ihren Betrieb aber umgehend informieren.

Bis zu sechs Monate „Pflegezeit“

Beschäftigte, die länger pflegen möchten, dürfen bis zu sechs Monate „Pflegezeit“ nehmen. Der Arbeitgeber kann sie hierzu ganz oder teilweise freistellen, wenn sie dies mindestens zehn Tage vorher ankündigen. Anspruch auf diese Pflegezeit gibt es in Betrieben ab 15 Beschäftigten. Zur Finanzierung werden den Betroffenen zinslose Darlehen angeboten. Diese können sie beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, kurz BAFZA, beantragen. Wird ein Mitarbeiter auf freiwilliger Basis für eine gewisse Zeit freigestellt, gibt es den Anspruch auf die Förderung durch das zinslose Darlehen ebenfalls.

Bis zu zwei Jahre „Familienpflegezeit“

Beschäftigte haben zudem die Möglichkeit einer sogenannten „Familienpflegezeit“, wenn die sechs Monate „Pflegezeit“ nicht ausreichen. Die Familienpflegezeit kann bis zu zwei Jahre dauern, wenn man mindestens 15 Stunden in der Woche weiterarbeitet und einen nahen Angehörigen mit Pflegegrad im „häuslichen Umfeld“ betreut. Das sollen Betriebe ab 25 Beschäftigten ermöglichen, wobei Auszubildende nicht mitgezählt werden. Die Arbeitgeber müssen hier mehrere Wochen vorher informiert werden.

Drei Monate für die letzte Lebensphase

Für bis zu drei Monate kann man zudem aus dem Job aussteigen, wenn ein Angehöriger im Sterben liegt (zu Hause oder in einem Hospiz).

Kleinbetriebe

In Kleinbetrieben gibt es zwar weiterhin keinen Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit. Aber auch in kleinen Firmen können Beschäftigte einen Antrag stellen, um auf diesem Wege eine Pflege- oder Familienpflegezeit zu vereinbaren. Dann gelten auch in Kleinbetrieben die damit verbundenen Rechte. Vor allem genießen die Betroffenen ebenfalls einen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Zeit. Auch Arbeitgeber in Kleinbetrieben müssen auf den Antrag innerhalb von vier Wochen reagieren und eine Ablehnung begründen.

„Wichtig ist eine Unternehmenskultur, in der pflegende Beschäftigte kein ‚Störfaktor‘ sind.“

diese Modelle in der Praxis eher selten – sei es, weil sie nicht bekannt sind oder weil sie als zu bürokratisch empfunden werden.

Gerade in familiär geprägten Handwerksbetrieben regeln es die Inhaber mit ihren – teils langjährigen – Beschäftigten oft individuell und pragmatisch, wenn ein Notfall oder eine längere Pflegesituation eintritt. Etwa durch Sonderurlaub, flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder – wo es möglich ist – Homeoffice. Auch individuell vereinbarte Anfangs- und Endzeiten, eine längere Mittagspause oder (je nach Branche) der Verzicht auf Schicht- und Wochenendarbeit können zur Entlastung beitragen.

Kluge Konzepte entwickeln, Mitarbeiter binden

„Wenn Arbeitgeber es schaffen, kluge Konzepte zu entwickeln, um Angestellte ein Stück weit zu entlasten, dann können sie sie an den Betrieb binden und so verhindern, dass sie ihre Berufstätigkeit womöglich ganz aufgeben und den Betrieb verlassen“, sagt Dr. Anne Dohle, Referats-

leiterin im Bereich Soziale Sicherung beim ZDH in Berlin. Was alles machbar sein kann, darüber können sich die Betriebe bei den Betriebsberatern ihrer Handwerkskammer, bei ihrem Fachverband oder auf der Internetseite des Unternehmensnetzwerks www.erfolgsmotor-familie.de informieren. „Viele kleine Betriebe schaffen es, vorbildliche Lösungen anzubieten. Oft sogar schneller und unproblematischer als Großunternehmen – wegen der engen persönlichen Bindung.“

Nicht nur die Pflege, auch die Rückkehr in den Job ist für die Betroffenen oft eine große Herausforderung. „Wenn jemand sich entschließt, diese Pflegezeit zu nehmen, sollten die Betriebe das unbedingt begleiten“, betont Dr. Anne Dohle. „Etwa indem sie Kontakt zu den Betroffenen halten, Rückkehrergespräche führen und vielleicht hinterher zum schrittweisen Wiedereinstieg eine abgestufte Teilzeitleistung anbieten.“

Weitere Infos beim Bundesfamilienministerium unter www.wege-zur-pflege.de sowie über das Pflegetelefon für Betroffene und Angehörige unter [Tel. +49 30 20179131](tel:+493020179131).

Vielfalt ist Trumpf!

Zirkonoxide von Dental Direkt
»Made in Germany«



»Na Jungs, wer traut sich ... ?«

Produktmanagerin Lisa Freiberg mit ihren Vertriebskollegen André Münnich und Stefan Glaser, Dental Direkt.

