Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

Web-Seminar

Raus aus der Tabuzone: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema machen

Thomas Maier und Corinna Schwedhelm
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Sylvia Voigt
IHK Halle-Dessau

Sabine Schaffarczyk
Zur Rose Pharma GmbH

26. Januar 2021, 10.00 - 11.00 Uhr

gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

DIHK

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Was Sie jetzt erwartet

- Begrüßung Sylvia Voigt, IHK Halle-Dessau
- Blitzporträt „Erfolgsfaktor Familie“
- Impuls „Wie Unternehmen pflegende Beschäftigte unterstützen können: 4 Handlungsfelder“
  - Pflegesituation in Deutschland
  - Was pflegende Beschäftigte bewegt
  - Wie Unternehmen unterstützen können: Pflegesensible Unternehmenskultur und Kommunikation
- Geteilte Erfahrungen: Im Gespräch mit Sabine Schaffarczyk, Director Human Relations Zur Rose Pharma GmbH

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Ein starkes Netzwerk

Kurzvorstellung der Angebote des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“

- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- 7.795 Mitglieder
- gefördert durch: BMFSFJ und DIHK
- Unser Angebot für Sie: Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, informative Web-Seminare, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten, spannende Unternehmensbeispiele uvm.
- online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Wir freuen uns auf Sie!

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
netzwerkbuero@dihk.de
030 – 203 08 – 61 01

gefördert
vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

DIHK

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Fragen an Sie (Sli.do)

- Hat das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ durch die Pandemie aus Ihrer Sicht an Relevanz gewonnen?
- Haben Sie ein klares Bild davon, wie viele Beschäftigte in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Organisation Angehörige pflegen?

Sli.do
#Pflege

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie Unternehmen pflegende Beschäftigte unterstützen können

4 Handlungsfelder

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Jeder hat Eltern: Pflegesituation in Deutschland

2030:
2,96 Mio. Pflegebedürftige,
die zu Hause versorgt werden

2040:
3,33 Mio. Pflegebedürftige,
die zu Hause versorgt werden

2050:
3,75 Mio. Pflegebedürftige,
die zu Hause versorgt werden

Im Dezember 2019 waren in Deutschland **4,13 Mio. Menschen** pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) (Quelle: Destatis, Dez. 2020)*

80 Prozent davon werden zu Hause von Angehörigen und ambulanten Pflegediensten versorgt.

Ende 2019 wurden **2,1 Mio. Menschen** mit Pflegegrad 2 bis 5 und damit mehr als die **Hälfte aller Pflegebedürftigen (51,3 %)** allein durch Angehörige zu Hause versorgt.

Die **durchschnittliche** Pflegedauer in häuslicher Pflege liegt bei Männern bei **3 Jahren und 4 Jahre**n bei Frauen.

Zwei Drittel der Pflegenden sind berufstätig = große organisatorische und emotionale Herausforderungen und zeitliche Vereinbarkeitsprobleme

Pflegende Personen sind größtenteils zw. 45 und 64 Jahre alt und **zwei Drittel der Pflegepersonen sind Frauen**. Diese sind häufig berufstätig und in einer Sandwich-position, wenn die Kinder noch im Haus sind.

*2017 Einführung des neuen, weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs - seither werden mehr Menschen als pflegebedürftig eingestuft als zuvor

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Spagat zwischen Beruf und Pflege

- Die **Pflegezeit** variiert von **täglich 1 bis 6 Stunden**, häufig wird dafür die Arbeitszeit reduziert oder sogar ganz aufgegeben (bei plötzlichem Pflegefall)
- **körperliche u. seelische Belastung** = Erschöpfung, schlechter subjektiver Gesundheitszustand, Vernachlässigung von sozialen Kontakten, weniger leistungsfähig u. Konzentrationsschwächen
- Durch zeitliche **Zielkonflikte** haben Pflegende häufig Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren oder Sorge vor beruflichen Nachteilen

- **Als Belastung empfunden werden u.a.:**
  - Schlechtes Gewissen gegenüber Arbeitgeber / Kolleg*innen
  - Schlechtes Gewissen gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen
  - Täglicher Umgang mit pflegebedürftigem Angehörigen
  - Organisation des Pflegealltags (mit oder ohne Familiennetzwerk)
  - Erkennen der eigenen körperlichen und psychischen Grenzen
  - Das Suchen und Finden der richtigen Informationen
  - Kein Abstand von der privaten Pflege
  - Finanzielle Sorgen

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

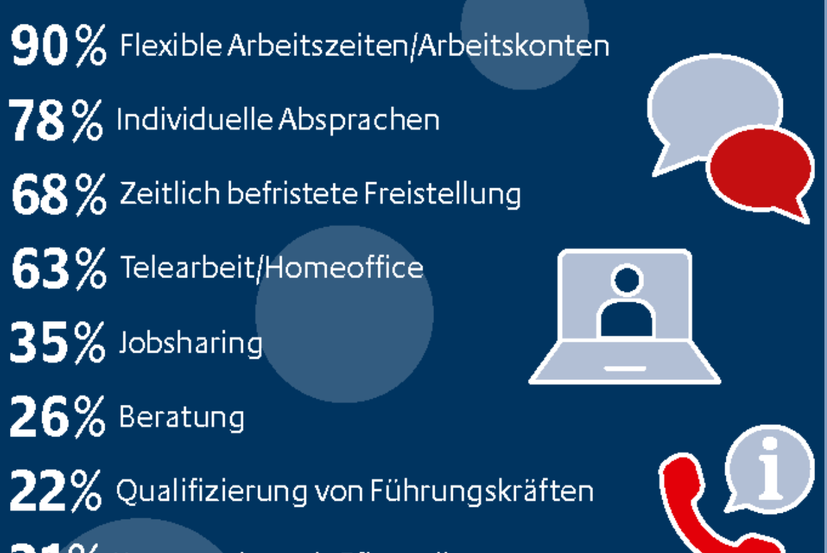
Wünsche der Beschäftigten und Angebote der Unternehmen

Was sich Pflegepersonen von ihren Unternehmen wünschen

Mehrfachnennungen waren möglich.
Quelle: Verband Pflegehilfe, FAU Erlangen-Nürnberg.
Studienbericht (o. J.): Belastung von pflegenden Angehörigen.

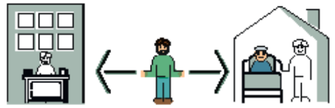
Was Unternehmen anbieten

Vorhandene betriebsinterne Angebote für pflegende Beschäftigte



Mehrfachnennungen waren möglich.
Quelle: ZQP-Analyse: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 2018.

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:	Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:	Wenn sechs Monate nicht ausreichen:
↘ kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall ↘ Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person	↘ bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und ↘ für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen ↘ bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase ↘ zinsloses Darlehen	↘ bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und ↘ für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen ↘ zinsloses Darlehen
§ 2 PflegeZG § 44a SGB XI	§ 3 PflegeZG	§§ 2 und 3 FPfZG
		
Pflegeunterstützungsgeld	**Pflegezeit**	**Familienpflegezeit**
ohne Ankündigungsfrist	Ankündigungsfrist zehn Tage	Ankündigungsfrist acht Wochen
unabhängig von der Betriebsgröße	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz (beginnt frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin und endet gleichzeitig mit dem Ende der Auszeit)

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- **Kurzzeitpflege**: Im Notfall können Beschäftigte bis zu 10 Tage der Arbeit fern bleiben, um die Versorgung des Pflegebedürftigen sicherzustellen. **Pflegeunterstützungsgeld** als Lohnersatzleistung für 10 Tage von der Pflegekasse oder der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen.

- **Pflegezeit** (in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten): Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 6 Monate. **Lohnersatzleistung** in Form eines zinslosen Darlehens möglich.

- **Familienpflegezeit** (in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten): Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung für die Dauer von bis zu 24 Monaten, wobei Beschäftigte mindestens 15 Stunden/Woche weiter arbeiten müssen. Anspruch auf **Förderung** durch ein zinsloses Darlehen.

http://www.wege-zur-pflege.de

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie Unternehmen unterstützen können!

- **Eine pflegesensible Unternehmenskultur schaffen und kommunizieren**

  - Familienfreundliches und pflegesensibles Leitbild entwickeln
  - Thema kommunizieren: offen - oft – neutral („Grundrauschen“)
  - Beschäftigte befragen
  - Betriebsvereinbarung(en) schließen
  - Vertrauensvolle Ansprechperson(en) etablieren (Pflege-Guide/-Lotse)
  - Führungskräfte sensibilisieren und schulen
  - Passende Angebote des BGM
  - Gutes Vertretungsmanagement etablieren
  - Vernetzung durch interne AG´s

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie Unternehmen unterstützen können!

Pflegende Berufstätige informieren u. beraten

- Informationen anbieten (z.B. Pflegekoffer)
- Flyer zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Gespräche anbieten
- ggf. Pflegestammtisch etablieren
- Krankenkassen einbinden
- Info-Veranstaltungen durchführen, auch externe Pflegeberatungen oder Einrichtungen einbinden
- Checklisten bereitstellen
- Informationen zum externen Hilfenetz zur Verfügung stellen

Beispiele:

- Unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Rechtliche Vorsorge und Patientenverfügung
- Krankheitsbilder Demenz
- Umgang mit Konflikten in der Familie
- Abschied nehmen: Umgang mit Verlust und Trauer
- Den Pflegealltag meistern: praktische Hilfen und technische Hilfsmittel
- Wenn Eltern alt werden – kümmern, ohne krank zu werden

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie Unternehmen unterstützen können!

Flexible Arbeitsbedingungen anbieten

- Arbeitszeiten flexibel, aber auch planbar gestalten (flexible Pausenregelungen, Gleitzeit, ...)
- Arbeitszeitkonten einrichten (Überstundenabbau, Minusstunden, ...)
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ermöglichen (mobiles Arbeiten, Homeoffice/ Telearbeit ...)
- Job-Sharing erproben
- Arbeitsorganisation anpassen (Notfallpläne, Vertretungsregelungen, andere Aufgaben, Urlaubspläne, Dienstreisen, ...)
- Notfall-Laptop

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie Unternehmen unterstützen können!

Zusätzliche Unterstützung für den Alltag

- Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen (Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Essen auf Rädern etc.)
- Zuschuss für Beratung und Betreuung (Zahlungen an beratende Dienstleister sind für Arbeitgeber steuerfrei –Zuschüsse für Betreuungskosten können Arbeitgeber bis zu 600 EUR pro Jahr von der Steuer absetzen)
- Kooperation mit sozialen Dienstleistern (Rahmenverträge)
- Kontakt halten!

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Geteilte Erfahrungen:

Im Gespräch mit Sabine Schaffarczyk, *Director Human Relations*

Zur Rose Pharma GmbH

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Informationen und Links

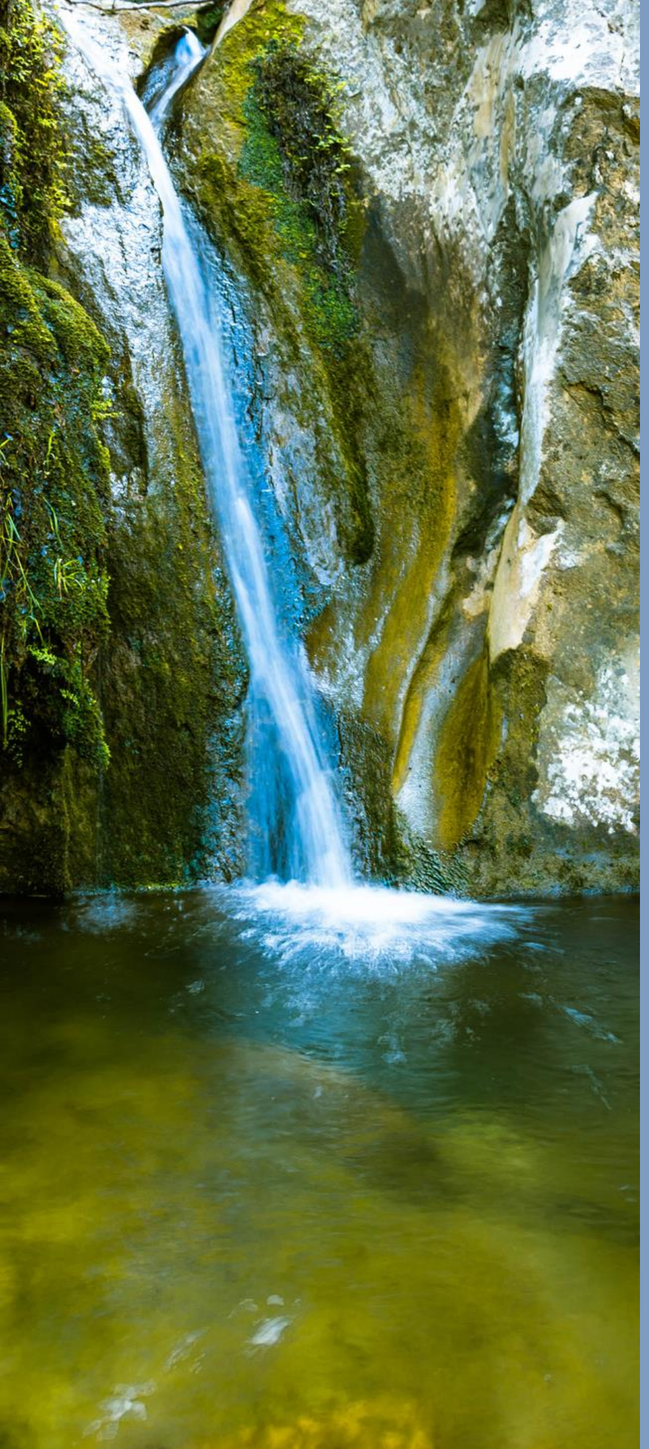
- Leitfaden “Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung - Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege” https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2020_Leitfaden_Pflegende_Beschaeftigte_brauchen_Unterstuetzung.pdf

- Wir haben uns dem Thema “Pflege” auch in unserem Forum “Arbeitgeberattraktivität” gewidmet: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/forum-so-geht-vereinbarkeit/arbeitgeberattraktivitaet/pflege-auf-die-agenda-setzen.html

- Die Praxisbox “Vereinbarkeit von Beruf & Pflege” finden Sie im Mitgliederbereich unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

- Web-Seminar „Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz - Was Arbeitgeber wissen müssen“ - mit einem Experten vom Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums https://www.youtube.com/watch?v=HRWKaptHRks

- Web-Seminar „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - Die wichtigsten Schritte für Arbeitgeber“ mit Stefanie Steinfeld, Eldercare Steinfeld https://www.youtube.com/watch?v=g0Y6gOobUks



ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Quellennachweise

Folie 7:

- "Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung - Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, BMFSFJ und DIHK/ Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
- Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019)
- „Pflegestatistik 2019. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung“, Statistisches Bundesamt (2020)
- „Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und ersten Pflegestärkungsgesetzes“, TNS Infratest Sozialforschung (2017)
- Pflegereport 2019, Klaus Jacobs et al. (2020)
- „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, ZQP-Themenreport, Zentrum für Qualität in der Pflege (2016)
- „Pflegereport 2018“, Barmer (2018)

Folie 8:

- ElderCare-Steinfeld, ©Steinfeld, 2016, Experteninput DIHK 04.März 2016, interne Studie ECS,
- Grafik: Praxisbox "xxx" (Link)
- „Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und ersten Pflegestärkungsgesetzes“, TNS Infratest Sozialforschung (2017)

Folie 9:

- „Belastung von pflegenden Angehörigen”, Verband Pflegehilfe, Studienbericht, FAU Erlangen-Nürnberg, 2018

Folie 10

- „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015“, BMFSFJ

Bildnachweise

- Startfolie: Canva Pro/ Roydee
- Folie Netiquette: Canva Pro/ Anya Berkut
- Folie Netzwerk: Getty Images / 123dartist
- Folie Teamfoto: Netzwerkbüro "Erfolgsfaktor Familie" / Sandro Jödicke
- Folie Was Sie jetzt erwartet: Getty Images Pro/ photosbyhope
- Folie Pflegestatistik: Getty Images Pro/Goja1 (Hintergrund)
- Folie Spagat Beruf und Pflege: Getty Images Pro / Tanantornanutra
- Folie Wünsche und Angebote: DAPA Images
- Folie Gesetzeslage: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015, BMFSFJ
- Folie Handlungsfelder: Getty Images Pro/Goja1 (Hintergrund) und Getty Images Signature/ hidesy
- Folie Fragen: Pexels / Gezer Amorim
- Folie Informationen und Links: Getty Images/ Thinnapat
- Folie Quellenhinweise: Getty Images/ panossmyrakis
- Folie Bildnachweise: Getty Images / Olivier Laurent

R

Raus aus der Tabuzone: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema machen

Zur Rose Pharma GmbH in Halle (Saale)

26.01.2021

Unternehmensprofil, Hauptmärkte & Marken der Zur Rose Gruppe

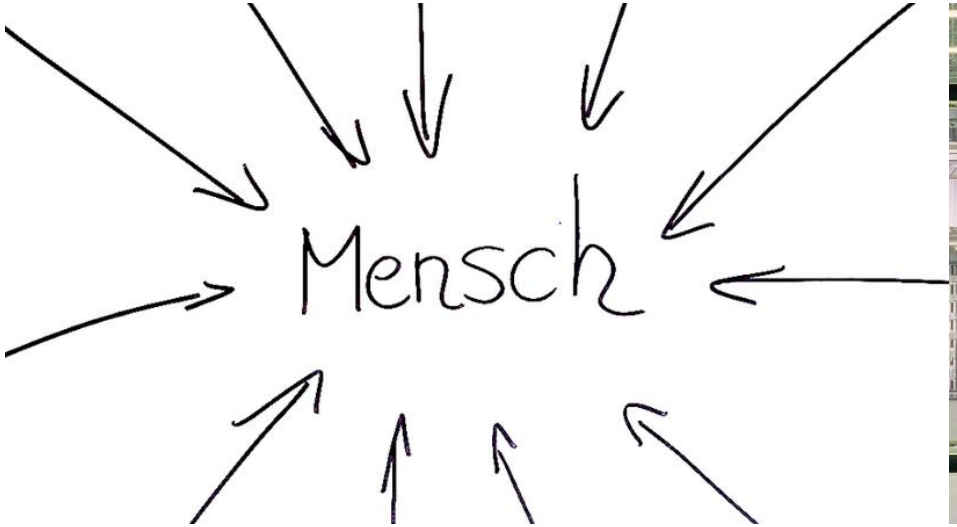
- Europas größte E-Commerce-Apotheke und eine der führenden Ärztegrossistinnen in der Schweiz
- Führender digitaler Marktplatz in Südeuropa für apothekenübliche Gesundheits- und Pflegeprodukte
- International starke Marken, wie bspw. DocMorris
- 1.800 Mitarbeitende an den Standorten Schweiz, Deutschland, Niederlande, Spanien und Frankreich
- Umsatz 2019 in Höhe von 1.569 Millionen Franken ≈ 1.455 Millionen EUR
- 10 Millionen Kunden in den Kernmärkten Europas

Ziel: Lückenlose Begleitung und Befähigung der Menschen, die eigene Gesundheit mit Produkten und digitalen Lösungen optimal zu managen.

Zur Rose Pharma GmbH – Kurzvorstellung

- Tochter der Zur Rose Gruppe am Standort Halle
- Gründung 2004 mit Beginn der Versandhandelserlaubnis für Arzneimittel in Deutschland
- Kooperationspartner der Apotheke Zur Rose
- 140 Mitarbeiter, davon 9 Auszubildende
- Dienstleistungszentrum der Apotheke mit Logistik, Order Management und Customer Service
- Seit 2013 durchgängig zertifiziert: Audit „berufundfamilie“

Zur Rose Pharma GmbH und Vereinbarkeiten mit dem Beruf



- Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt, auch bei automatisierter Logistikanlage
- Fest etablierter „Gesundheitszirkel“, bestehend aus Mitarbeitern aller Bereiche der Zur Rose Pharma
- Mitglieder des Gesundheitszirkels mit verbindlicher Verantwortung für Familie, Pflege, Sucht, Firmensportveranstaltungen, Gesundheitstrainer für Mitarbeiter-Fitness (z.B. Rückenschule), Gesundheitsförderungsprogramme (z.B. Massagen), Gesundheitstage (z.B. gesunde Ernährung, Stress, Resilienz), Technik → allumfassend für das Betriebliche Gesundheitsmanagement
- Gelebte Vereinbarkeitsstrategie im Unternehmen „berufundfamilie“ und „Pflege und Beruf“

Zur Rose Pharma GmbH – Pflege und Beruf ist kein Tabu

- Handlungsleitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (seit 2013)
- Weit gefasster Pflegebegriff im Unternehmen umfasst Pflege von Eltern, Großeltern, Partnern, Kindern, nahen Angehörigen
- Schaffung individueller Lösungen für jeden Einzelnen, dabei ist unerheblich, ob der Pflegefall plötzlich eintritt oder bereits fester Bestandteil ist
- Bedarfsgerechte Unterstützung durch das Unternehmen in verschiedenen Pflege-Situationen

Pflege und Beruf ist kein Tabu – Best Practice

- Rat und Unterstützung bei Pflegesituationen durch Vermittlung von Ansprechpartnern und Institutionen
  → enthalten im Handlungsleitfaden der Zur Rose Pharma
- Verständnis bei den Führungskräften, bzw. Sensibilisierung
  → emotionale und organisatorische Herausforderung treten bei den Pflegenden oftmals ad hoc auf
- Einbindung vorhandener flexibler Arbeitszeitmodelle für den entsprechenden Bedarf
- Angebot von Mobile oder Home Office für im Office tätige Mitarbeiter
  → Lösung zeitlicher Zielkonflikte durch Verlagerung oder Unterbrechung der Arbeitszeit
  → Dauer, Lage und Takt der Arbeitszeit gemeinsam verbindlich vereinbaren für Sicherheit u. Struktur
- Zusatzangebote je nach individueller Situation
  - Sonderurlaub für Pflegeaufgaben (bis zu 10 Karenztage für den Akut-Fall)
  - Flexible Arbeitszeiten (je nach betrieblicher Möglichkeit)
  - Kurzfristige Arbeitsfreistellung im Akut-Fall
  - Zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit oder Gewährung von Pflegezeit nach §3 PflegeZG
- Beispiel: Resilienz-Schulung aller Mitglieder des Gesundheitszirkels – Multiplikatoren in ihrem Bereich

Vorteile „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ für Zur Rose Pharma

- Pflegende Mitarbeiter erhalten Unterstützung und sind dadurch zufriedener und ausgeglichener, da sie durch betriebliche Hilfen entlastet werden
  → bessere Leistungsfähigkeit
  → weniger Fehlzeiten

- Bindung an das Unternehmen wird erhöht
  → Stabilität und Know-how wird erhalten
  → Identifikation wird gestärkt
  → weniger Fluktuationskosten

- Unternehmenskultur wird gefestigt – Hinweis: nicht jede Kultur passt in jedes Unternehmen
  → gegenseitiges Vertrauen, verbindliche Vereinbarung, gemeinsame Verantwortung
  → vertrauensvoller Umgang mit Pflegethemen zwischen Mitarbeitern und
    - der verantwortlichen Pflegebeauftragten,
    - den Vorgesetzen und
    - den Mitarbeitern im Bereich HR
  → Offenheit lässt keine Tabuthemen zu (kein Ausklammern privater Situationen des Mitarbeiters)
  → gemeinsame Suche nach Lösungen, für beide Seiten verbindlich je nach Situation im Konsens vereinbart

Handlungsleitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in die Problematik 5

2. Beschreibung der Ist-Situation im Unternehmen 6

3. Weitere Angebote für Beschäftigte des Unternehmens zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 8

Anlagen

I Gesetzliche Grundlagen 12

II Adressen und Ansprechpartner 18

III Partner in der Zusammenarbeit 23

IV Kooperationen 23

V Niedrigschwellige Betreuungsangebote 24

Wichtige Dokumente und Formulare 26

- Checkliste zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Mitarbeiter
- Checkliste zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für das Unternehmen
- Antrag auf Kurzzeitpflege
- Antrag Pflegeleistungen
- Antrag Umstellung Pflegeleistungen
- Familienpflegezeitversicherung
- Vereinbarung zur Familienpflegezeit
- Häusliche Pflege bei Verhinderung der Pflegeperson
- Liste Pflegestufen
- Pflegetagebuch
- Vorsorgevollmacht
- Betreuungsverfügung

Checkliste für das Unternehmen bei Eintritt eines plötzlichen Pflegefalls (Notfall-Plan)

1. Beratung und Information	
▪ Infobox / schriftliches Infomaterial, Intranet	☐
▪ An den Ansprechpartner des Unternehmens wenden	☐
▪ Notfallplan für Mitarbeiter aushändigen	☐
▪ Informationen zu Pflegeangeboten und Unterstützungsmöglichkeiten im Handlungsleitfaden des Unternehmens mit Adressen und Ansprechpartnern	☐
▪ Thema Pflege als Bestandteil regelmäßiger Mitarbeitergespräche	☐
2. Arbeitszeit / Organisation	
▪ Flexibilisierung der Arbeitszeit, evtl. Reduzierung der Arbeitsstunden	
- Gleitzeit / Arbeitszeitkonten	☐
- Teilzeit	☐
- Unterbrechung der Arbeitszeit in Notfällen	☐
▪ Kurzfristige Freistellung und oder Sonderurlaub	☐ ☐
▪ Möglichkeiten der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit während der Pflegephase	☐
▪ Besondere Berücksichtigung bei der Urlaubsplanung	☐
▪ Vertretungsregelungen	☐
3. Gesetzlicher Rahmen	
▪ Pflegezeitgesetz	☐
- Freistellung 10 Tage, Kündigungsschutz, Beschäftigungsverhältnis geht weiter, Entgelt ruht, Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird vom Arbeitgeber weiterhin gezahlt - Freistellung für 6 Monate, Beschäftigungsverhältnis besteht weiter, Kündigungsschutz, keine Beiträge für die gesetzlichen Versicherungen durch den Arbeitgeber (Renten- und Arbeitslosenversicherung werden über die Pflegekasse gezahlt, Krankenversicherung über Familienversicherung oder Mitarbeiter muss selbst einzahlen)	