



LANDKREIS
BREISGAU-
HOCHSCHWARZWALD

Pflegebedürftig – Was tun?

Wegweiser zur Förderung der Vereinbarkeit
von Erwerbstätigkeit und Pflege



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

zukünftig stehen wir vor der demografischen Herausforderung, dass in unserem Landkreis immer mehr ältere und immer weniger jüngere Menschen leben werden. Der häuslichen Betreuung und Pflege wird eine größere Bedeutung zukommen, schon aufgrund des Wunsches nach Verbleib in der gewohnten Umgebung und der Herausforderung, einen geeigneten Pflegeplatz zu finden.

Damit wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein immer zentraleres Thema. Aber auch für die Unternehmen ist dies eine Herausforderung. Tragfähige und zukunftsorientierte Lösungen sind gefordert, damit qualifizierte Arbeitskräfte gehalten werden können.

Dieser Wegweiser ist ein weiterer Baustein innerhalb des Bündnisses „Familienfreundlich im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald“. Ich freue mich über die positive Resonanz, die er weit über unsere Landkreisgrenzen hinweg gefunden hat. Die jetzt vorliegende 2. Auflage berücksichtigt besonders aktuelle Informationen zum Thema Familienpflegezeitgesetz.

Ich danke allen, die geholfen haben, das Thema Beruf und Pflege aus allen Blickwinkeln zu beleuchten und so ausführlich darzustellen. Ich bin überzeugt, dass damit ein wichtiger Beitrag geleistet wird, damit die Menschen auch künftig in einem familienfreundlichen Umfeld bei uns im Landkreis leben können.

Ihre

Dorothea Störr-Ritter
Landrätin

Inhaltsverzeichnis

I. Arbeitgeber/in

Im Vorfeld einer Pflegesituation	Seite 10
Akute Pflegesituation	Seite 12
Nach Beendigung der Pflegesituation	Seite 15

II. Arbeitnehmer/in

1. Arbeitnehmer/in als Pflegende/r

Im Vorfeld einer Pflegesituation	Seite 17
Akute Pflegesituation	Seite 18
Nach Beendigung der Pflegesituation	Seite 23

2. Arbeitnehmer/in – selbst von Pflegebedürftigkeit betroffen

Im Vorfeld einer Pflegesituation	Seite 25
Akute Pflegesituation	Seite 27
Nach Beendigung der Pflegesituation	Seite 27

III. Informationen und Adressen

1. Anlaufstellen	Seite 29
2. Informationen	Seite 35

Einführung

Der demografische Wandel ist bereits heute deutlich spürbar. Die Geburtenrate in Baden-Württemberg ist vor 30 Jahren unter das Bestandsniveau gefallen und damit sinkt auch das Arbeitskräftepotenzial. Bereits seit 2006 leben mehr über 60-Jährige als unter 20-Jährige im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald. Gleichzeitig steigt mit zunehmender Hochaltrigkeit das Risiko einer Pflegebedürftigkeit. Der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald steht bei der prognostizierten Entwicklung der Pflegebedürftigkeit mit einem Anstieg um 50,3 % der Pflegebedürftigen bis 2020 an dritter Stelle in Baden-Württemberg. Eine steigende Zahl von Beschäftigten wird zukünftig vor der Herausforderung stehen, gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege oder Betreuung von Angehörigen zu bewältigen. Häufig geschieht dies plötzlich und ohne, wie bei der Kinderbetreuung, Umfang und Dauer des Pflegebedarfs im Vorfeld abschätzen zu können.

Die Betroffenen können in dieser Frage nicht allein gelassen werden. Wenn die Familien Unterstützung erhalten, dient dies gleichzeitig dem Wirtschaftsstandort Breisgau-Hochschwarzwald. Je besser die Lösungen für Familien sind, desto mehr profitieren Städte, Gemeinden und Unternehmen. Immer mehr Arbeitgeber/innen erkennen diese Zusammenhänge und entwickeln frühzeitig konkrete Unterstützungsbausteine. Gute Beispiele und Berichte über positive Erfahrungen mit einer familienbewussten Personalpolitik zeigen, dass Familienfreundlichkeit sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber/innen Vorteile bringt:

- Die Identifikation mit dem Unternehmen wird erhöht und es erfolgt eine stärkere Bindung an den Betrieb,
- Motivation und Leistungsfähigkeit werden erhalten bzw. ausgebaut,
- Überbelastungen, die zu Ausfällen führen, werden reduziert bzw. vermieden,
- tragfähige Pflegearrangements erleichtern die Konzentration am Arbeitsplatz,
- die Außenwahrnehmung des Unternehmens verbessert sich,
- die Bewerberquote steigt, es gibt weniger Personal- und Produktionsausfälle.

Mit den oben genannten Punkten wird auch deutlich, welche zentrale Rolle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Fachkräftegewinnung und -sicherung spielt.

Im Arbeitskreis „Elder Care“¹ haben wir uns, als mit dem Thema befasste Institutionen, unter der Federführung des Landratsamtes Breisgau-Hochschwarzwald zusammengeschlossen, um Kompetenzen und Wissen zu bündeln und diesen Wegweiser „Pflegebedürftig - Was tun?“ zu erstellen. Uns war es wichtig, Informationen und Anregungen zu geben sowie konkrete Anlaufstellen zu benennen.

Mit dem zum 01. Juli 2008 in Kraft getretenen Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz, PflZG) sowie dem neuen Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), das am 01.01.2012 in Kraft getreten ist, wird es Arbeitnehmer/innen ermöglicht, pflegebedürftige, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Damit soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert werden. Hiervon sind sowohl Arbeitgeber/innen als auch Beschäftigte betroffen. Der Arbeitskreis „Elder Care“ unterstützt bei der Suche nach gemeinsamen bedarfsgerechten Lösungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und betrieblichen Möglichkeiten.

Der vorliegende Wegweiser vermittelt Informationen und Hilfestellungen bezogen auf die einzelnen Phasen einer aktuellen Pflegesituation. Dabei bitten wir zu beachten, dass sich die Betroffenheit beim Thema „Pflege“ ganz unterschiedlich darstellen und entwickeln kann. So kann ein/e Beschäftigte/r zunächst die Kinder betreuen und/oder die Eltern pflegen und in einer anderen Phase selbst von Pflegebedürftigkeit betroffen sein.

1 Arbeitskreis „Elder Care“: siehe Seiten 38/39

Dies trifft ebenso auf Arbeitgeber/innen zu. Gerade Klein-Unternehmer/innen haben noch über die behandelte Thematik des Wegweisers hinausgehende Fragen zur Betriebsführung zu regeln.

Der vorliegende Wegweiser erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zugunsten der Lesbarkeit und eines Gesamtüberblicks wurde auf zu detaillierte Informationen verzichtet. Im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald besteht neben einem Pflegestützpunkt ein flächendeckendes Netzwerk von dezentralen Beratungsstellen für ältere Menschen und ihre Angehörigen. Diese bieten rund um das Thema Pflege Unterstützung und fachliche Beratung an.

Wir möchten mit diesem Wegweiser ermutigen: die richtigen Fragen zu stellen, für den jeweiligen Betrieb die passenden Strategien und Instrumente zu entwickeln und für die individuelle Situation die bestmögliche Lösung gemeinsam mit den aufgeführten Stellen zu finden. Dazu können Sie sich auf der Grundlage der vorliegenden Informationen Ihre individuelle Checkliste zusammenstellen. Wenn im Wegweiser Unternehmen benannt sind, werden damit kleine und mittlere sowie größere Unternehmen unabhängig von der Branchenzugehörigkeit angesprochen.

Zur schnellen Information im Internet finden Sie in den einzelnen Kapiteln Internetadressen unter:



Ausführliche Informationen, Adressen und Literaturhinweise finden Sie im Anhang.

Wir bedanken uns bei den engagierten Betrieben, Diensten und Betroffenen für ihre konstruktiven Anregungen aus der Praxis im Vorfeld der Veröffentlichung.

Die vorliegende 2. Auflage wurde um Informationen zum Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ergänzt, Adressen und Ansprechpartner/innen wurden aktualisiert. Der Wegweiser wurde dem neuen Corporate Design des Landratsamtes angepasst.

Wir planen, den Wegweiser anhand Ihrer Erfahrungen aus der Praxis um gute Beispiele zu ergänzen. Um den Wegweiser aktuell zu erhalten, freuen wir uns daher jederzeit auf Ihre Rückmeldungen.

I. Arbeitgeber/in

Im Vorfeld einer Pflegesituation

Dieses Kapitel gibt Arbeitgeber/innen konkrete Ansatzpunkte und Hinweise, wie man sich schon im Vorfeld einer Pflegesituation von Mitarbeiter/innen auf diese unternehmerische Herausforderung vorbereiten kann. Je nach Betriebsgröße betrifft dies die Geschäftsführung persönlich oder die Personalverantwortlichen. Es ist wichtig, dieses Handlungsfeld nicht isoliert, sondern als einen Teilaspekt einer familienfreundlichen Personalpolitik zu betrachten. Daher ist eine frühzeitige und grundsätzliche Beschäftigung mit dem Thema sinnvoll. Ob und wie die Thematik aufgegriffen wird, ist letztendlich eine Frage des unternehmerischen Selbstverständnisses und damit der Firmen-/ Unternehmensphilosophie. Mit einer steigenden Anzahl von pflegenden Mitarbeiter/innen können unternehmerische Herausforderungen wie z. B. unvorhersehbare Ausfallzeiten und eine geringere Leistungsfähigkeit entstehen. Durch eine gezielte Planung von Maßnahmen im Vorfeld ist es möglich, diese Risiken zu vermindern. Die folgenden vier Handlungsansätze sollen dazu Anregungen vermitteln, aufbauend auf den ggf. schon bestehenden Strategien und Maßnahmen im Unternehmen.

● Ermittlung des Bedarfs

Um sinnvolle Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiter/innen planen und umsetzen zu können, ist es wichtig zu wissen, wie sich der momentane Bedarf im Betrieb darstellt und wie er sich voraussichtlich kurz-, mittel- und langfristig entwickeln wird. Ein grundlegender Indikator hierfür ist die Altersstruktur im Unternehmen, die mit einer Erhebung (Altersstrukturanalyse) erfasst werden kann. Diese bietet über das Thema Elder Care hinausgehend wichtige Hinweise für demographiebedingte personelle Risiken und möglichen Handlungsbedarf (u. a. Qualifizierung, Arbeitsorganisation, Gesundheitsmanagement).



<http://www.demobib.de> → „Online Check nutzen“

Zur weiteren Klärung dienen verschiedene Instrumente der Bedarfsanalyse, u. a.:

- Mitarbeiter/innen-Gespräche, Interviews (offen bis strukturiert),
- Mitarbeiter/innen-Befragungen (u. a. Vollbefragung, bei der alle Beschäftigten einbezogen werden oder Stichprobenbefragung, bei der nur ein Teil der Beschäftigten befragt wird),
- Mitarbeiter/innen-Abfragen (z. B. Brainstorming oder Kartenabfrage in einer Gruppe, Abfragen am Schwarzen Brett).

● Sensibilisierung / Bewusstsein für die Thematik

Ziel

Die Belegschaft kann das Ausmaß der Belastung zum Thema Pflege einschätzen und ist informiert. Die Belastungssituation einer/s Betroffenen wird so eher wahrgenommen und findet Berücksichtigung.

Zielgruppe

Führungskräfte, Personalverantwortliche, Mitarbeitervertretung und Mitarbeiter/innen. Die gesamte Belegschaft ist nach Möglichkeit einzubeziehen. Besonders Männer könnten, noch mehr als bisher, dazu ermutigt werden, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen und ggf. eine Pflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Maßnahmen

- Über die Sensibilisierung z. B. durch Seminare wie auch eine konkrete Maßnahmenplanung können Führungskräfte frühzeitig einbezogen werden,
- durch die Bereitstellung von Broschüren (z. B. „Ratgeber zur Pflege – Alles was Sie zur Pflege wissen müssen“) in einer Info-Box wird eine aktuelle Information der Beschäftigten gewährleistet.



<http://www.bmg.bund.de> → Publikationen

- Mitarbeiterzeitungen und Betriebsversammlungen können als weitere Möglichkeiten zur Sensibilisierung genutzt werden,
- Veranstaltungen zu Schwerpunktthemen wie „Demographischer Wandel“, „Vorsorge“ und „Pflege“ schaffen ein Bewusstsein für relevante Themen,
- Informationen können über die eigene Homepage/Intranet zur Verfügung gestellt werden,
- Ansprechpartner/innen im Unternehmen können den Beschäftigten bei Bedarf weitergehende Informationen vermitteln und im Kontakt mit den entsprechenden Beratungsangeboten stehen.

● Einbindung in eine familienfreundliche Personalpolitik

Elder Care ist ein Baustein im Gesamtkonzept einer familienorientierten Personalpolitik. Die Handlungsfelder gleichen denen, die auch für Beschäftigte mit Kindern relevant sind. Als praktische Ansatzpunkte für eine familienorientierte Personalpolitik gelten folgende acht Handlungsfelder mit ausgewählten Beispielen zur praktischen Umsetzung² :

- **Arbeitszeit**
Flexible Arbeitszeit, Teilzeit, lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Rücksichtnahme bei Urlaubsplanung, kurzfristig gewährte Freistellung/Sonderurlaub
- **Arbeitsorganisation**
Teamarbeit, Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen, pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung (z. B. telefonische Erreichbarkeit in Notfällen)
- **Arbeitsort**
Alternierende Heim- und Telearbeit
- **Informations- und Kommunikationspolitik**
Bereitstellung von Informationsmaterial, Ansprechpartner/in
- **Führungskompetenz**
Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, Mitarbeiter/innen-Gespräche
- **Personalentwicklung**
Kontakthalteangebote und Know-how-Erhalt bei längeren Freistellungen, Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen
- **Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen**
Zuschüsse für Entlastungsangebote wie Kurzzeitpflege, stundenweise Verhinderungspflege, Tagespflege, Betreuungsleistungen

² Vgl. „Eltern pflegen“, Hrsg. berufundfamilie gGmbH

- **Service für Pflegende**

Psychosoziale Beratung, Vermittlung externer Unterstützungsdienste, Reservierung von Belegplätzen z. B. in Kurzzeitpflegeeinrichtungen

Es ist zu beachten, dass innerhalb eines Unternehmens aufgrund verschiedener Tätigkeitsprofile der Abteilungen differenzierte Lösungen erforderlich sein können.



<http://www.beruf-und-familie.de> → Veröffentlichungen → eigene Broschüren

Mehr Informationen unter:

„Eltern pflegen - So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik“, Auflage 2009, aus der Reihe „für die Praxis“ Herausgeber: berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung

- **Information**

Das breite Informations- und Beratungsangebot der dezentralen Beratungsstellen für ältere Menschen und deren Angehörige sowie des Pflegestützpunktes zum Thema Pflege steht auch Arbeitgeber/innen zur Verfügung.



<http://www.beratung-senioren.de>
<http://www.pflegestuetzpunkt-breisgau-hochschwarzwald.de>

Akute Pflegesituation

Was ist zu tun?

Auch wenn eine akute, meist unvorhergesehene Pflegesituation bei einer/m Mitarbeiter/in eingetreten ist, haben die Personalverantwortlichen Möglichkeiten, diese Situation positiv mit zu gestalten.

- **Kommunikation / Information**

- Es ist sinnvoll, allgemeine Informationen zum Thema den Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen.
- Hilfreich sind Hinweise auf die vielfältig vorhandenen Unterstützungs- und Betreuungsleistungen. Hierüber informieren die regionalen Beratungsstellen für ältere Menschen und deren Angehörige sowie der Pflegestützpunkt.
- Zur Information der Mitarbeiter/innen bieten sich auch konkrete praxisnahe Veranstaltungen im Unternehmen oder in Zusammenarbeit mit weiteren Betrieben an. Detaillierte Informationen zu Veranstaltungskonzepten sind im Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald im Fachbereich Struktur- und Wirtschaftsförderung zu erhalten.
- Wird die Pflegesituation eines/r Beschäftigten erkennbar, ist es sinnvoll, den Kontakt zu suchen und mit dem/der Betroffenen über die Situation zu sprechen. Den Personalverantwortlichen werden dadurch

vorausschauende Lösungen, u. a. zu Vertretungsregelungen, erleichtert.

- Es besteht ein Anspruch auf Pflegeberatung der Pflegekassen, auch diese Information kann hilfreich für die Arbeitnehmer/innen sein. Ebenso die Kenntnis von Gesprächskreisen für pflegende Angehörige, Pflegeseminaren o. ä. Auch hier kann auf die Beratungsstellen bzw. den Pflegestützpunkt verwiesen werden.



<http://www.beratung-senioren.de>

<http://www.pflegestuetzpunkt-breisgau-hochschwarzwald.de>

Die Pflege ist und bleibt ein sensibles Thema. Über die eigene persönliche Situation zu sprechen kann für die Beschäftigten unter Umständen belastend oder ggf. auch unerwünscht sein.

● Arbeitsgestaltung

- Die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit- und Organisationsmodelle wie Zeitkonten und Telearbeit sollten überprüft und möglichst ausgeschöpft werden.
- Kann die Arbeit ggf. innerhalb eines Teams umverteilt werden?
- Wie kann die Arbeit an die Bedürfnisse von Pflegenden oder Wiedereinzugliedernden angepasst werden (Arbeitsumgebung, Erreichbarkeit u. a.)?
- Ggf. ist die Personalvertretung einzubeziehen.

Freistellung

Gesetz über die Pflegezeit - Pflegezeitgesetz (PflZG)

Die rechtlichen Hinweise ersehen Sie im Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz), Ausfertigungsdatum: 28.05.2008, in Kraft getreten: 01.07.2008:



<http://www.gesetze-im-internet.de> → Gesetze/Verordnungen → P → PflegeZG

- Es ist zu klären, ob für die Mitarbeiter/in Anspruch auf Pflegezeit besteht (Pflegezeitgesetz). Der daraus resultierende Kündigungsschutz sollte frühzeitig berücksichtigt werden, ebenso wie die Vertretung, die Übergabe und die Rückkehr gemeinsam mit dem/der Mitarbeiter/in abzustimmen sind.
 - Für die **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** (§ 2 PflegeZG):
Die Mitarbeiter/innen sind berechtigt, kurzfristig bis zu 10 Tage am Stück oder in Abschnitten frei zu nehmen, um die Pflege von Angehörigen zu organisieren.
 - Für eine **Pflegezeit von bis zu sechs Monaten** (§ 3 PflegeZG):
Schriftliche Ankündigung, spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit (in Betrieben mit in der Regel mind. 16 Beschäftigten, zu denen auch Auszubildende und Heimarbeitskräfte zugerechnet werden).

Besteht der individuelle Bedarf eines/r Beschäftigten, über eine den Rechtsanspruch hinausgehende Zeit freigestellt zu werden, ist dies ebenfalls zu prüfen. Ist absehbar, dass die Zeit der Pflege 6 Monate überschreiten wird, können gemeinsam mit dem/der Mitarbeiter/in individuelle Lösungen gesucht werden.

- Die Beschäftigten frühzeitig über die gesetzlichen, tariflichen oder betrieblich vereinbarten Regelungen zur Entgeltfortzahlung zu informieren, kann spätere Abstimmungsprozesse erleichtern.

- Während der Freistellung die Verbindung zu den Mitarbeiter/innen zu halten, (z. B. über die Einladung zu Fortbildungen oder ggf. kurzfristige Beschäftigung) erleichtert den späteren Wiedereinstieg in das Unternehmen.

NEU: Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG)

Die rechtlichen Hinweise ersehen Sie im Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeit - FPfZG),
Ausfertigungsdatum: 06.12.2011, in Kraft getreten: 01.01.2012:



<http://www.gesetze-im-internet.de> → Gesetze/Verordnungen → F → FPfZG

Durch die Einführung der Familienpflegezeit sollen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege weiter verbessert werden. Familienpflegezeit im Sinne dieses Gesetzes ist die nach § 3 FPfZG förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen „pflegebedürftigen nahen Angehörigen“, z. B. Großeltern, Eltern, Lebenspartner oder Kinder, in häuslicher Umgebung pflegen bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber. Was unter „pflegebedürftig“ zu verstehen ist, wird ebenfalls im Gesetz definiert. Die Familienpflegezeit gilt längstens für die Dauer von 24 Monaten. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Wird die Arbeitszeit während der Familienpflegezeit z. B. auf 50 % reduziert, erhält der/die Beschäftigte ein Gehalt für eine 75 %-Stelle. Nach der Familienpflegezeit, wenn die Arbeitszeit wieder 100 % beträgt, wird weiterhin nur 75 % des Gehalts ausbezahlt, bis der Ausgleich wieder hergestellt ist.

Wichtig:

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen müssen eine schriftliche Vereinbarung über die Durchführung der Familienpflegezeit abschließen. Damit der/die Arbeitgeber/in durch die Gehaltsaufstockung nicht in Vorleistung gehen muss, kann er/sie beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen beantragen. Das Darlehen wird monatlich zur Aufstockung des Gehalts ausbezahlt und wird im Anschluss an die Pflegephase wieder monatlich zurück bezahlt und durch das reduzierte Gehalt erwirtschaftet. Wenn die/der Arbeitnehmer/in berufsunfähig wird oder stirbt, kann sie/er den Aufstockungsbetrag nicht zurückerarbeiten. Für diesen Fall muss vor Antritt der Pflegezeit eine Versicherung abgeschlossen werden, die die Rückzahlung übernimmt, wenn der/die Beschäftigte den Darlehensbetrag durch eine Gehaltsreduzierung nicht mehr erwirtschaften kann. Vorteil der Familienpflegezeit für die/den Arbeitgeber/in: Ohne finanziellen Mehraufwand bleiben qualifizierte Beschäftigte erhalten.

Ist die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit geplant, sind in noch stärkerem Maß als bei der Pflegezeit eine gute Informationspolitik und eine intensive Vor- und Nachbereitung notwendig.



<http://www.beratung-senioren.de>

<http://www.pflegestuetzpunkt-breisgau-hochschwarzwald.de>

<http://www.familien-pflege-zeit.de/arbeitgeber.html>

● Kooperation

- Angebote externer Dienstleistungsanbieter der Alten- oder Behindertenhilfe sowie der Pflegekassen können bei Beratung, Schulung und Information in die eigenen Planungen einbezogen werden.
- Sinnvoll kann der Zusammenschluss mit mehreren Unternehmen z. B. für Erfahrungsaustausch, Bündeln von Ressourcen (durch gemeinsame Seminarangebote) u. a. sein. In Netzwerken profitieren alle gegenseitig von ihren Erfahrungen.

Nach Beendigung der Pflegesituation

Worauf ist zu achten?

● Bei reduzierter Arbeitszeit Ihrer Mitarbeiterin/Ihres Mitarbeiters

Bei Vertragsänderungen, z. B. reduzierter Stundenzahl, ist zu klären, in welcher Form die Personalvertretung einzubeziehen ist.

● Wiedereinstieg nach der Pflegezeit

Hierunter ist eine Abwesenheit von bis zu sechs Monaten (Höchstdauer) gem. § 4 des Pflegezeitgesetzes zu verstehen.

- Im Idealfall wurde formell oder informell Kontakt zur/m Mitarbeiter/in gehalten (etwa über Einladungen zu Betriebsfesten bzw. Betriebsversammlungen, Zugang zum Intranet, Zusenden von Informationen über Email oder Post, zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen). Damit bleiben die Beschäftigten auf dem Laufenden und es ist für die Betriebe leichter einzuschätzen, wann und in welcher Form ein Wiedereinstieg erfolgen kann. Je früher die Reintegration geplant werden kann, umso mehr Vorteile ergeben sich für die betriebliche Organisation.
- Ist der/die Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit kraft Gesetz vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der/die Arbeitgeber/in ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der/die Arbeitgeber/in zustimmt.
- Unter Berücksichtigung der persönlichen Situation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist ggf. ein Wiedereinstieg zunächst mit einer reduzierten Stundenzahl erforderlich.
- Nach dem Ende der Pflegezeit wird das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen. Dies bedeutet, dass der/die Arbeitnehmer/in zwar eine Wiedereinstellungsgarantie besitzt, jedoch nicht zwingend auf den ursprünglichen identischen Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz muss jedoch den vertraglichen Vereinbarungen, z. B. dem Tätigkeitsprofil und der Bezahlung entsprechen.

● Nach einer Familienpflegezeit

Hierunter ist vor allem der Ausgleich des schriftlich vereinbarten Wert- bzw. Arbeitszeitguthabens nach Beendigung der Familienpflegezeit bzw. die vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit zu verstehen, welcher unter § 3 FPfZG zu entnehmen ist.

Die Zeit im Anschluss an die Familienpflegezeit bis zum Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens wird als Nachpflegephase bezeichnet. Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach Beendigung der Nachpflegephase gefördert werden (§ 3 Absatz 6).

● Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit

Hierunter ist eine Abwesenheitsphase, die über die sechs Monate Pflegezeit (Höchstdauer) nach dem Pflegezeitgesetz hinausgeht, zu verstehen.

- Es bestehen keine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder neu aufzunehmen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn im Vorfeld mit dem/der Arbeitnehmer/in eine Vereinbarung geschlossen wurde.
- Die Berufsrückkehrer/innen haben in der Pflegezeit meist wertvolle Schlüsselkompetenzen erworben, dennoch bedeutet ein beruflicher Wiedereinstieg oft eine große Herausforderung für die Betroffenen. Dies umso mehr, je länger der Zeitraum der Pflegezeit war. Hier besteht oft ein Unterstützungs- und Handlungsbedarf. Regelmäßig durchgeführt werden dazu Qualifizierungskurse für den beruflichen Wiedereinstieg u.a. an den Volkshochschulen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, auf die verwiesen werden kann.



<http://www.treffpunkt-beruf.de>

Über Kurse im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald erhalten Sie auch Informationen bei der VHS Hochschwarzwald, Tel: 07651 1363.

- Sollte nach längerer Abwesenheit eine berufliche Weiterbildung nötig sein, bestehen bei bestimmten Voraussetzungen Möglichkeiten der Förderung nach den Bestimmungen des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) - Arbeitsförderung. Die Berufsrückkehrer/innen können sich dazu bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit erkundigen.

● Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten

Eine Besonderheit stellt die Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Beschäftigten dar. Wenn ein/e Beschäftigte/r innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen (langzeiterkrankt) bzw. wiederholt arbeitsunfähig (mehrfach erkrankt) ist, wird der § 84 Abs. 2 SGB IX „Prävention“ wirksam. Dies gilt für alle Beschäftigten (auch Auszubildende). Danach besteht für den/die Arbeitgeber/in die gesetzliche Verpflichtung, grundsätzlich nur mit Zustimmung und Beteiligung der/des Betroffenen, ein sog. Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Damit soll die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer neuen Arbeitsunfähigkeit mit Leistungen und Hilfen vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden.

Das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement ist dabei ein Hilfsangebot, das vom Gesetzgeber nicht im Detail vorgeschrieben wird. Es ist hierbei jeweils auf die individuelle Belastungs- und Arbeitssituation unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten einzugehen.

Die Chance für ein erfolgreiches BEM liegt darin, dass alle wichtigen betrieblichen Akteure an einen Tisch kommen, die betroffene Person, der/die Arbeitgeber/in, der Betriebs-/bzw. Personalrat sowie bei schwer behinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung. Weiterhin können der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie das Integrationsamt, Rehabilitationsträger sowie sonstige Stellen einbezogen werden, deren Fachkompetenz und Unterstützung für das BEM genutzt werden können.

Als wichtiges Element einer von Fürsorge und Verantwortungsbewusstsein getragenen Personalpolitik lohnt sich das BEM für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Denn ein gut gemachtes und im Ergebnis erfolgreiches BEM fördert die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, führt zum Rückgang von Fehlzeiten, zu sinkenden Kosten und bewährte Mitarbeiter/innen bleiben dem Unternehmen erhalten.



<http://www.gesetze-im-internet.de> → Gesetze/Vrordnungen → S → SGB 9, § 84

II. Arbeitnehmer/in

1. Arbeitnehmer/in als Pflegende/r

Im Vorfeld einer Pflegesituation

Keine Pflegesituation gleicht einer anderen. Die Betroffenen stehen oft selbst bei guter Vorbereitung plötzlich vor einer vollkommen veränderten Lebenssituation. Alltägliche Probleme verlieren ihre Bedeutung, neue Herausforderungen entstehen. Kurzfristig notwendige Entscheidungen müssen im Sinne eines anvertrauten Menschen getroffen werden und manchmal wird die Auseinandersetzung mit der Endlichkeit des Lebens unumgänglich. Eine frühzeitige Vorbereitung auf das Thema Pflege kann hilfreich sein, möglichst bewusst die Weichen für sich und die zu pflegende Person zu stellen.

● **Wie gestaltet sich meine aktuelle Familiensituation?**

Will und kann ich die Pflege übernehmen?

- Bin ich finanziell, physisch und psychisch dazu in der Lage?
- Bin ich bereit, dafür Freizeit, Flexibilität, ggf. eine Vollzeitstelle aufzugeben?
- In welchem Umfang möchte ich pflegen?
- Wo soll gepflegt werden? Ist ggf. ein Umzug nötig?
- Welche Unterstützung brauche ich (Bekannt- und Verwandtschaft, Pflegeversicherung, soziale Einrichtungen, Wohlfahrtsverbände usw.)?

Welche Vorstellungen haben der/die zu Pflegende bzw. die Familienmitglieder?

- Es hat sich als äußerst hilfreich erwiesen, frühzeitig mit der Familie und den wichtigsten Bezugspersonen darüber zu sprechen, was sich jede/r im Fall einer möglichen Pflegesituation vorstellt.

● **Welche Fragen habe ich bezogen auf meinen Arbeitsplatz?**

Bestehen in meinem Betrieb familienfreundliche Angebote wie z. B. Regelungen für eine flexible Arbeitszeit (siehe Seite 11)?

- Kann ich mir vorstellen, z. B. in reduzierter Form zu arbeiten?
- Gibt es andere Betroffene oder eine/n Ansprechpartner/in im Betrieb?

Wichtig: Zu bedenken sind die unterschiedlichen Regelungen für eine kurz- bzw. längerfristige Freistellung. In der Regel werden keine Entgeltfortzahlungen geleistet. Hierzu sollte Rücksprache mit dem/der Arbeitgeber/in gehalten werden.

● **Pflegen und Wohnen**

Je nachdem, für welche Form des Wohnens und der Pflege sich die Betroffenen entscheiden, sind unterschiedliche Voraussetzungen zu bedenken (z. B. Einstufung durch die Pflegekasse). Über die unterschiedlichen Formen des Wohnens und der Pflege (stationär, teilstationär und ambulant) sowie die unterschiedlichen Pflegearrangements, die z. B. im ambulanten Bereich möglich sind, informieren gerne der Pflegestützpunkt und die Beratungsstellen für ältere Menschen und ihre Angehörigen im Landkreis.



<http://www.beratung-senioren.de>

● **Vorsorgevollmacht – Betreuungsverfügung – Patientenverfügung**

Hierbei handelt es sich um Möglichkeiten der persönlichen Vorsorge für den Fall, dass man selbst nicht mehr in der Lage ist, seine rechtlichen Angelegenheiten zu regeln. Dies sollte (falls gewünscht) mit einer Person des Vertrauens besprochen werden. Informationen sind bei der Betreuungsbehörde im Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald oder den dezentralen Beratungsstellen bzw. dem Pflegestützpunkt (siehe Teil III: Informationen und Adressen) erhältlich oder unter:



<http://www.beratung-senioren.de> → Nützliche Links → Bundesministerium der Justiz

Akute Pflegesituation

Was ist zu tun?

Um den komplexen Herausforderungen einer Pflegesituation begegnen zu können, sind klare und vorausschauende Entscheidungen zu treffen.

Zum einen kann die Kontaktaufnahme zu entsprechenden Beratungsangeboten einen Überblick über entlastende Angebote und Hilfestellung in unterschiedlichen Bereichen (bei Antragstellungen und der Organisation von Unterstützungs-Netzwerken u. a.) geben. Zum anderen sind konkrete Entscheidungen bezüglich der individuellen Form der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu treffen, die für Pflegenden und Angehörige gleichermaßen situationsgerecht sind. Als letzten, jedoch genauso wichtigen Punkt ist es unerlässlich, für die eigene Entlastung zu sorgen. Denn nur so ist es möglich, den Anforderungen der Pflege gerecht zu werden und selbst gesund zu bleiben.

● **Kontakt**

- **zur regionalen „Beratungsstelle für ältere Menschen und deren Angehörige“ oder dem Pflegestützpunkt**



<http://www.beratung-senioren.de>

- **zur Pflegekasse bzw. privaten Krankenkasse des zu Pflegenden**

Bei Pflegebedürftigkeit sollte rechtzeitig ein Antrag auf Pflegeeinstufung bei der Pflegekasse gestellt werden. Eine ärztliche Bescheinigung ist dazu nicht erforderlich. Das Formular kann telefonisch angefordert werden.

Die Pflegekasse veranlasst die gesetzlich vorgeschriebene Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK). Nach Antragstellung kommt der MDK zu einer Begutachtung nach Hause. Leistungsbeginn ist ab Antragstellung. Ein von den Pflegenden selbst geführtes Pflegetagebuch dient als Vorbereitung auf die MDK-Begutachtung (Vorlagen erhalten Sie bei den Pflegekassen). Für

pflegende Angehörige besteht die Möglichkeit, bei der MDK-Begutachtung dabei zu sein (auch weitere Angehörige dürfen anwesend sein). Nach erfolgter Einstufung kann man sich das Pflegegutachten zuschicken und nach eigener Prüfung auch erläutern lassen. Die zuständige Pflegekasse informiert über die Inanspruchnahme der verschiedenen Leistungen (Sachleistung, Pflegegeld oder Kombinationsleistungen, Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege, Tagespflege, Pflegehilfsmittel, alltägliche Betreuungsleistungen, z. B. für Menschen mit Demenz oder einer Behinderung, technische Hilfsmittel oder Zuschuss zur Wohnumfeldverbesserung u. a.).

- **zum Hausarzt der zu pflegenden Person**

Es sollte Klarheit über den Gesundheitszustand bestehen, Diagnose und Behandlung sollten ggf. weiter ärztlich abgeklärt werden. Hierfür empfiehlt es sich, Arztberichte und Befunde für spätere Rückfragen zu sammeln. In diesem Zusammenhang ist eine Vorsorgevollmacht wichtig.

Bei Verdacht auf Demenz sollte zunächst mit dem Hausarzt Kontakt aufgenommen werden. Eine weitere Abklärung beim Facharzt wird je nach Situation angebracht sein. Wohnt die zu pflegende Person an einem anderen Ort, kann Kontakt zum dortigen Pflegestützpunkt, dem Seniorenbüro oder der Altenhilfefachberatung der jeweiligen Stadt- bzw. Landkreisverwaltung aufgenommen werden.

Bei den oben genannten Anlaufstellen erhalten Sie Informationen bzw. Unterstützung von A – Z, etwa zu:

- o Antragstellungen
 - o Fragen zu finanziellen Aspekten
 - o Gestaltung der Pflege
 - o Pflege & Pflegestufen
 - o Wohnen/Wohnraumanpassung
- bis zu
- o Zeitbedarf

- **Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Planung der Vereinbarkeit

- Wie soll unter Berücksichtigung der eigenen Erwerbstätigkeit die Pflege gestaltet werden (z. B. als „Pflegemix“, d. h. in Zusammenarbeit mit einem Pflegedienst oder als allein Pflegende/r)?
- Wie sind Dauer und Bedarf an Pflege einzuschätzen?
- Wichtig ist es, sich über die aktuelle Rechtslage z. B. zur Freistellung oder zu Leistungen der Pflegeversicherung zu informieren.
- Gibt es andere Betroffene bzw. Ansprechpartner/innen im Unternehmen?
- Es empfiehlt sich, gut vorbereitet das Gespräch mit dem/der Arbeitgeber/in über das weitere Vorgehen zu suchen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Welche Möglichkeiten oder Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf es am jeweiligen Arbeitsplatz gibt, ist über den/die Arbeitgeber/in zu erfahren.

- **Flexible Arbeitszeit:**

- o Besteht die Möglichkeit, eine Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG: Ausfertigungsdatum: 06.12.2011, in Kraft getreten: 01.01.2012) in Anspruch zu nehmen? (Siehe Seite 14)
- o Können Gleitzeitregelungen unter Berücksichtigung einer Service- oder Funktionszeit genutzt werden?

- o Gibt es Arbeitszeitkonten, mit denen die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann?
 - o Ist auf der Basis von Zielvereinbarungen, Vertrauensarbeitszeit im Unternehmen möglich?
 - o Welche weiteren Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung gibt es?
- **Teilzeit:**
 - o Eine Reduzierung der Arbeitszeit kann möglicherweise vor Überlastungen schützen. Hierbei sind Befristungen zu beachten, um den Anspruch auf den vollen Stundenumfang der bisherigen Arbeitsstelle zu erhalten.
 - o Es sollten verschiedene Teilzeitvarianten durchgespielt werden. Eine vollzeitnahe Teilzeit kann auch eine Option für Führungskräfte sein.
 - o Besteht die Möglichkeit des Jobsharing?
- **Tele- und Heimarbeit:**
 - o Besteht die Möglichkeit der Tele- oder Heimarbeit am Arbeitsplatz?
 - o Sind zuhause die Voraussetzungen, z. B. für ein separates Arbeitszimmer, gegeben?
- **Freistellung:**

Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung/Pflegezeit (Pflegezeitgesetz: Ausfertigungsdatum vom 28.05.2010, in Kraft getreten am 01.07.2008)

 - o Abzuklären im Vorfeld: Sind die Bedingungen für eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (z. B. Pflege in häuslicher Umgebung) erfüllt?
 - o Handelt es sich um eine eher kurzfristige akute Arbeitsverhinderung?
 - Bis zu zehn Arbeitstage darf ein naher Angehöriger im Pflegefall der Arbeit fern bleiben (unabhängig von der Betriebsgröße). Voraussetzung ist eine unverzügliche Information des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
 - Eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten (ab Betriebsgröße von 16 Mitarbeiter/innen) muss dem/der Arbeitgeber/in spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich mit Angabe zu Zeit und Umfang der Freistellung mitgeteilt werden. Hierfür ist eine Bescheinigung der Pflegekasse notwendig. Zu den genauen Voraussetzungen gibt die Pflegekasse Auskunft.
 - o Bedeutsam ist die konkrete Information darüber, welche Leistungen der eigenen Sozial- und Krankenversicherung während einer Freistellung weiter gewährt werden.

WICHTIG: In der Regel gibt es keine Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber/in, es sei denn, andere gesetzliche, tarifliche oder betrieblich vereinbarte Bestimmungen sehen dies vor (siehe Ausgleich beim Familienpflegezeitgesetz). Es besteht ein besonderer Kündigungsschutz (siehe § 5 PflZG).

- o Bei Überlegungen, vorübergehend komplett aus dem Beruf auszusteigen, kommt vielleicht eine mit dem/der Arbeitgeber/in abgestimmte längerfristige Auszeit (Sabbatjahr) in Frage. Vor einer evtl. Berufsaufgabe sollte unbedingt ein Gespräch mit der Agentur für Arbeit geführt werden. Die Berufstätigkeit ist auf keinen Fall ohne vorherige Beratung aufzugeben! Auch in diesem Fall ist es wichtig, die berufliche Qualifikation, z. B. durch Weiterbildung, aufrecht zu erhalten.



<http://www.gesetze-im-internet.de> → Gesetze/Verordnungen → P → Pflegezeitgesetz PflZG
Gesetze/Verordnungen → F → Familienpflegezeitgesetz FPfZG

Informationen zum Familienpflegezeitgesetz(FPfZG): www.familien-pflege-zeit.de/beschaefigte.html

Entscheidungen über die Pflegeform und ihre regelmäßige Überprüfung

Entscheidungen über die Pflegeform (ambulant, teilstationär oder stationär) werden erleichtert durch Antworten auf folgende Fragen (siehe hierzu Seiten 25 bis 26):

- o Wer soll die Pflege gewährleisten?
- o In welcher Form/welchem Umfang besteht die Möglichkeit, im Beruf weiter zu arbeiten?

Es ist bedenkenswert, dass Arbeit in der Regel auch eine positive Funktion im Sinne eines Ausgleichs zum Pflegealltag (u. a. Erhalt der sozialen Kontakte, „Pflegepause“) haben kann.

WICHTIG: Durch die Anstellung von privaten Pflegekräften zur Pflege, wird man zum/r Arbeitgeber/in und hat einige Rechte und Pflichten zu beachten.



<http://www.minijob-zentrale.de>

Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft: Hotline: Tel.: 0355-290270799

● Möglichkeiten der Selbstfürsorge

• Informationen der Krankenkasse

Es sollte frühzeitig mit der eigenen Krankenkasse geklärt werden, wie die Versicherung während der Freistellung sichergestellt werden kann (freiwillige Versicherung, Familienversicherung). Auch eine Unfallversicherung für sich selbst und weitere unterstützende Kräfte bei der Pflege (Familie, Freunde, Nachbarn u. a.) ist ggf. sinnvoll.

• Hilfe, Unterstützung, Beratung

Es gibt eine Vielzahl von Hilfen für Pflegenden in Baden-Württemberg: Gesundheitsprogramme, Pflegeberatung, Vorsorgemaßnahmen. Über Pflegekurse oder z. B. Gesprächskreise für pflegende Angehörige geben die Pflegekassen bzw. die Beratungsstellen/der Pflegestützpunkt gerne Auskunft. Auch der/die Arbeitgeber/in kann kontaktiert werden. Die Angebote erleichtern es, Kontakte zu knüpfen und sich Tipps zu holen. Im Austausch mit Anderen wird den Pflegenden oft deutlich, dass sie mit ihren Fragen nicht alleine sind.

Beispiele aus der Praxis...

...Pflegebegleiter/innen

Weitere Unterstützung bieten die „Pflegebegleiter/innen“. Pflegebegleiter/innen sind Ehrenamtliche, die Menschen in der häuslichen Pflege durch aktives Zuhören und Gespräche begleiten. Sie sind qualifiziert und engagieren sich entgeltfrei. Sie ermutigen pflegende Angehörige, hören sich ihre Fragen und Sorgen an und begleiten sie gegebenenfalls zu Pflegediensten, Ämtern und Angehörigengruppen.

Sie erinnern daran, über den Pflegeaufgaben die Selbstfürsorge nicht zu vergessen und auch Chancen wahrzunehmen, die in der Beziehungsgestaltung mit zu Pflegenden liegen. Mit ihrem Einsatz möchten sie zu einer neuen Nachbarschafts- und Pflegekultur beitragen und Netzwerke in Gemeinden und Stadtteilen fördern. Wo Pflegebegleiter/innen tätig sind, darüber geben die Beratungsstellen/der Pflegestützpunkt gerne Auskunft.

...Interessenselbstvertretung pflegender Angehöriger (IspAn)

Mit der „Interessenselbstvertretung pflegender Angehöriger“, Regionalgruppe Dreisamtal, treten pflegende Angehörige aus ihrer privaten/familiären Situation heraus, wollen als Expertinnen, Experten in eigener Sache (an)gehört werden und aus eigener Erfahrung Ansprechpartner/innen sein, Mut machen, mitreden und an Problemlösungen mitwirken.



<http://www.ispan.de>

- **Ein paar freie Stunden/Tage wären schön!**

Es sollten von Anfang an Auszeiten eingeplant und Überlastung vermieden werden. Dies ist wichtig für die Erhaltung der eigenen psychischen und physischen Gesundheit. Ein wichtiger Baustein dazu kann sein, über die womöglich belastende Situation mit der Familie, Freunden, Arbeitskollegen/Kolleginnen, Betroffenen oder anderen nahe stehenden Menschen zu sprechen.



www.bagso.de → Publikationen → Publikation Nr. 31.

„Entlastung für die Seele – ein Ratgeber für pflegende Angehörige“

Es folgen einige Beispiele für entlastende Maßnahmen im Pflegealltag.

Auch pflegende Angehörige brauchen mal Zeit für sich (Verhinderungspflege/Kurzzeitpflege)

Ist die Person, die pflegt (auch neben einem Pflegedienst), wegen Erholungsurlaubs, Krankheit oder aus anderen Gründen an der Pflege gehindert, übernimmt die Pflegekasse bei Einstufung gegebenenfalls die Kosten für eine notwendige Ersatzpflege.

Verhinderungspflege

Pro Kalenderjahr können bis zu 28 Tage Verhinderungspflege in Anspruch genommen werden – für einen Urlaub oder bei einem krankheitsbedingten Ausfall der Pflegeperson bei folgenden Voraussetzungen:

- o Die Pflegebedürftigkeit besteht seit mindestens sechs Monaten,
- o die zu pflegende Person ist in eine Pflegestufe eingestuft,
- o die Pflegeperson muss eine Pflegezeit von mindestens 10 Stunden/Woche nachweisen.

Während der Verhinderungspflege wird kein Pflegegeld, sondern Geld für die Verhinderungspflege gezahlt. Über die genauen Bedingungen und Regelungen informiert die zuständige Pflegekasse. Welche Dienste Verhinderungspflege in Wohnortnähe leisten, ist bei den zuständigen Beratungsstellen/Pflegestützpunkt zu erfahren (siehe Teil III: Informationen und Adressen).

Es ist ebenfalls möglich, die Verhinderungspflege stunden- bzw. tageweise in Anspruch zu nehmen. Bei dieser Form der Verhinderungspflege wird das Pflegegeld weiter bezahlt. Die Pflegenden können sich z. B. an einem oder mehreren Tagen in der Woche für einige Stunden „vertreten“ lassen. Diese Form der Verhinderungspflege ist besonders geeignet, um beruflich notwendige Zeitarrangements zu organisieren. Über die genauen Voraussetzungen informieren die Pflegekassen.

WICHTIG: Es besteht auch die Möglichkeit zu einer/m gemeinsamen Rehabilitationsmaßnahme/Urlaub mit dem/der zu pflegenden Angehörigen. Auskünfte hierzu erteilen die zuständigen Krankenkassen bzw. die Rentenversicherung!

Beispiele entsprechender Möglichkeiten für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen finden Sie unter:



<http://www.alzheimer-bw.de> → Hilfen vor Ort → Reha und Urlaub oder info@alzheimer-bw.de für Kontakt für Informationen

Kurzzeitpflege

Während eines Urlaubs ist z. B. die Möglichkeit gegeben, den/die zu pflegende(n) Angehörige(n) in einem Heim (stationär) unterzubringen. Es besteht ein Anspruch auf so genannte Kurzzeitpflege. Hierzu informiert die Pflegekasse.

- **Weitere Angebote zur alltäglichen Betreuung**

Sind zu pflegende Angehörige an einer Demenz erkrankt oder benötigen sie aus einem anderen Grund ständige Aufsicht oder Betreuung, besteht die Möglichkeit, über §§ 45a, b SGB XI zusätzliche Leistungen bei der Pflegeversicherung zu beantragen. Viele ambulante Dienste bieten mittlerweile diese Betreuungsleistungen qualitätsgesichert an. Zum Beispiel in Betreuungsgruppen oder Einzelbetreuung zuhause sowie über Familienentlastende Dienste für Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen. Die Pflegekassen, Beratungsstellen/Pflegestützpunkt informieren über die entsprechenden Angebote.

- **Angebote zur körperlichen Entlastung in der Pflege**

Wie zu pflegende Angehörige schonend bewegt werden und sich die Pflegenden selbst körperlich entlasten, vermitteln u. a. Kurse für pflegende Angehörige oder Kurse für Kinästhetik. Informationen hierzu geben die Krankenkassen.

WICHTIG: Das getroffene Pflegearrangement sollte immer wieder auf der Grundlage der aktuellen Lebenssituation und der persönlichen Kraftreserven überprüft werden. Ggf. sind neue Entscheidungen zu treffen.

Nach Beendigung der Pflegesituation

Wie geht es weiter?

- **Bei reduzierter Arbeitszeit**

Die persönliche Situation ist Grundlage dafür, ob und wie der Übergang zurück in die volle Berufstätigkeit gestaltet werden kann.

Sobald eine Lösung gefunden ist, sollte frühzeitig der Kontakt mit dem/der Arbeitgeber/in aufgenommen werden.

- **Wiedereinstieg nach der Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)**

Hierunter ist eine Abwesenheit von bis zu sechs Monaten (Höchstdauer) gem. § 4 des Pflegezeitgesetzes zu verstehen.

- Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist mit dem/r Arbeitgeber/in abzustimmen. Ausnahme: Die/der Angehörige ist nicht mehr pflegebedürftig bzw. verstorben oder die häusliche Pflege ist für den Beschäftigten unzumutbar (der zu Pflegende wurde z. B. von einer stationären Einrichtung aufgenommen). Dann endet die Pflegezeit kraft Gesetz vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände und der/die Beschäftigte muss die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber über den Wunsch, die Pflegezeit aufgrund dieser besonderen Umstände vorzeitig zu beenden, unverzüglich informieren.

- Die frühzeitige Kontaktaufnahme zum/r Arbeitgeber/in kann eine Wiedereingliederung erleichtern.
- Nach dem Ende der Pflegezeit wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen. Dies bedeutet, dass der/die Arbeitnehmer/in zwar eine Wiedereinstellungsgarantie besitzt, jedoch nicht zwingend auf dem ursprünglichen Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz muss jedoch den vertraglichen Vereinbarungen, z. B. dem Tätigkeitsprofil und der Bezahlung entsprechen.

● **Beendigung der Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz FPfGZ)**

Hierunter ist vor allem der Ausgleich des schriftlich mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbarten Wert- bzw. Arbeitszeitguthabens nach Beendigung der Familienpflegezeit bzw. die vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit zu verstehen, welcher unter § 3 FPfZG zu entnehmen ist. Eine intensive Beratung und der Austausch mit dem/der Arbeitgeber/in sind notwendig.

Die Zeit im Anschluss an die Familienpflegezeit bis zum Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens wird als Nachpflegephase bezeichnet. Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach Beendigung der Nachpflegephase gefördert werden (§ 3 Absatz 6).

● **Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit**

Hierunter ist eine Abwesenheitsphase, die über die sechs Monate Pflegezeit (Höchstdauer) nach dem Pflegezeitgesetz hinausgeht, zu verstehen.

- Es bestehen keine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen für den/die Arbeitgeber/in, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder neu aufzunehmen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn im Vorfeld mit dem/der Arbeitgeber/in eine Vereinbarung geschlossen wurde.
- Die eigene Arbeitsfähigkeit sollte im Hinblick auf das Anforderungsprofil (körperlich, mental, sozial u. a.) des angestrebten Tätigkeitsfeldes überprüft werden.
- Sollte nach längerer Abwesenheit eine berufliche Weiterbildung nötig sein, bestehen bei bestimmten Voraussetzungen Möglichkeiten der Förderung nach den Bestimmungen des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB III) zur Arbeitsförderung. Die zuständige Agentur für Arbeit kann hier Auskunft geben.
- Informationen zu Qualifizierungskursen für den beruflichen Wiedereinstieg siehe auf den Seiten 16 und 34.



www.treffpunkt-beruf.de

II. Arbeitnehmer/in

2. Arbeitnehmer/in – selbst von Pflegebedürftigkeit betroffen

Im Vorfeld einer Pflegesituation

Auch eine Pflegebedürftigkeit / Pflegesituation als Arbeitnehmer/in kann ganz unverhofft z. B. durch Unfall oder durch eine plötzliche schwere Erkrankung auftreten. Ist man als Arbeitnehmer/in persönlich von Pflegebedürftigkeit betroffen, werden andere Maßnahmen erforderlich. Daher ist es auch in diesem Fall wichtig, sich schon im Vorfeld mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, sich zu informieren und vorzubereiten.

Kleinunternehmer/innen möchten wir darauf aufmerksam machen, dass im Falle der eigenen Pflegebedürftigkeit sowohl die eigene Pflege als auch der Ausfall im Betrieb zu klären und zu regeln sind. Darüber hinaus ist für sie dieses Kapitel ebenso bedeutsam.

● Klärung folgender Sachlagen:

- **Wie** bin ich finanziell abgesichert?
Sachwerte, Einkommen, Rente usw.
- **Wie** kann die Pflege finanziert werden? Welche Leistungen werden gewährt?
 - o Kranken- und Pflegeversicherung
 - o Berufsunfähigkeitsabsicherung und zusätzliche Versicherungen
 - o Eigenkapital und andere Absicherungen
- **Wer** soll mich pflegen?
 - o Das Thema im sozialen Umfeld ansprechen
 - o Konkret nachfragen, wer bereit ist, mich zu pflegen
 - o Zuständigkeiten absprechen
 - o Gegenleistung für die Pflege klären (evtl. finanziell oder gegenseitiges Versprechen)
 - o Die eigenen Wünsche in Bezug auf die Pflege schriftlich festhalten
- **Wo/Wie** will ich gepflegt werden?
 - o **Ambulant – im häuslichen Umfeld**
 - von Verwandten und/oder Freunden und Bekannten
 - von Pflegedienst/Sozialstation
 - im Pflegemix aus sozialem Umfeld und Pflegedienst

Vorherige Klärung:

- Ist der Wohnraum behindertengerecht?
- Ist eine angemessene Infrastruktur vorhanden wie z. B. Ärzte, Einkaufsmöglichkeiten, öffentliche Verkehrsmittel, Pflegedienste vor Ort?

o **Teilstationär – zeitweise in einer Einrichtung**

Der/die zu Pflegenden wohnt zuhause, nimmt jedoch teilweise Pflege und Betreuung in einer Pflegeeinrichtung in Anspruch.

Die Pflege kann sowohl tagsüber (Tagespflege) als auch nachts (Nachtpflege) in Anspruch genommen werden.

o **Ambulante Wohngruppen – wohnen in Gemeinschaft**

- Unter ambulanten Wohngruppen sind Wohngemeinschaften für pflegebedürftige Menschen zu verstehen, die durch ambulante Pflegedienste u. ggf. Angehörige/Ehrenamtliche betreut und versorgt werden.

o **Stationär – Wohnen und Pflege in einer Einrichtung**

- Die Einrichtungen sollten in Bezug auf die eigenen Bedürfnisse und im Hinblick auf z. B. Wohnortnähe, Wartezeiten, Kosten und Infrastruktur verglichen werden.
- Es besteht auch die Möglichkeit der Kurzzeitpflege. Hier nutzt der/die zu Pflegenden eine stationäre Einrichtung nur für einen begrenzten Zeitraum, wenn die Pflegenden aufgrund von Urlaub oder aus anderen Gründen verhindert sind.

o **Betreutes Wohnen für Seniorinnen und Senioren – Wohnen in einem eigenständigen Haushalt**

- Das Betreute Wohnen (für Seniorinnen/Senioren aber auch jüngere Menschen mit einer Behinderung) zählt nicht zu den stationären Pflegeeinrichtungen. Die Bewohner/innen erhalten rechtlich ihren eigenen Haushalt (als Mieter/in oder Eigentümer/in).
- Ein Betreuungsangebot wird vertraglich mit der/m Träger/in des Betreuten Wohnens geregelt. Die Angebote können verglichen und den eigenen Bedürfnissen und finanziellen Möglichkeiten entsprechend ausgewählt werden.
- Ambulante Pflege durch einen Pflegedienst kann auch im Betreuten Wohnen zusätzlich in Anspruch genommen werden.



<http://www.senioreseiten.info> → Regionalbroschüren → Breisgau-Hochschwarzwald (Landkreis)

Auf diesen Seiten werden unter anderem Adressen von privaten und frei-gemeinnützigen Anbietern ambulanter, teilstationärer und stationärer sowie weiterer Betreuungsangebote aufgeführt.

● **Mit welchen Themen sollte ich mich noch befassen?**

- o Vorsorgevollmacht
- o Betreuungsverfügung
- o Patientenverfügung

Hierbei handelt es sich um Möglichkeiten der persönlichen Vorsorge für den Fall, dass man selbst nicht mehr in der Lage ist, seine rechtlichen Angelegenheiten zu regeln.



<http://www.beratung-senioren.de> → Nützliche Links → Bundesministerium der Justiz oder Betreuungsbehörde im Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald, (siehe Adressteil, Seite 31)

- o Organspende
- o Testament
- o Bestattung: Wo und in welcher Form möchte ich bestattet werden und wer kümmert sich darum?
- o Sterbebegleitung



<http://www.hospiz-brsg-hochschwarzwald.de>

Akute Pflegesituation

Was ist darüber hinaus noch wichtig?

- Bei einem Unfall auf dem Weg von/zur oder bei der Arbeit, sollte dies umgehend dem/der Arbeitgeber/in gemeldet werden. Der/die Arbeitgeber/in ist über eine sich daraus ggf. folgende Pflegebedürftigkeit zu informieren und es empfiehlt sich, den Kontakt über die Zeit der Pflegebedürftigkeit auch zu halten.
- Wenn irgend möglich, sollten schon im Vorfeld alle organisatorischen Fragen geklärt werden (wer pflegt mich, brauche ich eine Patientenverfügung u. a.). Hier empfiehlt sich ein Gespräch mit einer Person des eigenen Vertrauens.
- Im Verlauf einer Pflegesituation können sich die Wünsche verändern. Die Bedingungen sollten immer wieder, falls möglich, an die veränderten Bedürfnisse angepasst werden. Es empfiehlt sich, mit den Pflegenden im Gespräch zu bleiben.
- Bestehende Selbsthilfegruppen können Unterstützung geben.



<http://www.selbsthilfegruppen-freiburg.de>

unter „Gruppe suchen“ ist eine Suche nach Selbsthilfegruppen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald möglich.

- Die Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen enthält wichtige Hinweise in Bezug auf Rechte u. a. auf körperliche Unversehrtheit. Wenn man sich als Pflegebedürftige/r in der persönlichen Freiheit beschränkt oder sogar gefährdet fühlt, ist es wichtig, um Hilfe zu bitten:



<http://www.pflege-charta.de>

- Besteht das Bedürfnis nach seelsorgerischer Begleitung, z. B. kirchlichem oder anderen Beistand, sollte dies mitgeteilt werden.

Nach Beendigung der Pflegesituation

Welches sind die nächsten Schritte?

● Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit

Wenn eine Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen (langzeiterkrankt) bzw. wiederholt (mehrfach erkrankt) auftritt, wird der § 84 Abs. 2 SGB IX „Prävention“ für alle Beschäftigten (auch Auszubildende) wirksam. Danach besteht gesetzlich die Verpflichtung, bei Zustimmung der/des Arbeitnehmer/in, ein sog. Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Damit soll die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer neuen Arbeitsunfähigkeit mit Leistungen und Hilfen vorgebeugt und somit der Arbeitsplatz erhalten werden.

Schon im Vorfeld des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements kann eine Vorbereitung erfolgen, indem

- die eigene Arbeitsfähigkeit hinsichtlich der Erfordernisse des angestrebten Arbeitsplatzes einschätzt wird,
- überlegt wird, wie z. B. beim Übergang in eine chronische Erkrankung die Arbeit angepasst werden kann (Arbeitsumgebung, körperliche und psychische Arbeitsanforderungen).



<http://www.gesetze-im-internet.de> → Gesetze/Verordnungen → S → SGB 9, § 84

● **Arbeitsunfähigkeit auf Grund von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen oder Berufskrankheiten**

Wenn ein/e Arbeitnehmer/in auf Grund von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig wird, hat er/sie (auch als Auszubildende/r) u. a. einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe. Dazu zählen, parallel zur medizinischen Rehabilitation, sowohl Leistungen zur Teilhabe in der Gemeinschaft, als auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Darunter sind in erster Linie Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes sowie zur Förderung der Arbeitsaufnahme zu verstehen. Wenn eine Arbeit im bisherigen Beruf nicht mehr möglich ist, kann z. B. eine Umschulung gefördert werden.

Informationen hierüber sind bei den Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand (z. B. der Unfallkasse Baden-Württemberg) erhältlich.

Informationen zur Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung finden sich unter:



<http://www.dguv.de>

III. Informationen und Adressen

1. Anlaufstellen

- a.) Pflegestützpunkt und Beratungsstellen für ältere Menschen und ihre Angehörigen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald
- b.) Anlaufstellen für Betriebe
- c.) Weitere Unterstützungsangebote

2. Informationen

- a.) Gesetzliche Grundlagen
- b.) Literaturhinweise und Internetadressen
- c.) Broschüren

1. Anlaufstellen

Wenn zu pflegende Angehörige in einem anderen Stadt- oder Landkreis wohnen, ist es möglich, sich an regionale Pflegestützpunkte/Beratungsstellen zu wenden. Die Adressen sind über die Auskunft, die Kranken- und Pflegekassen oder die jeweilige Stadt- bzw. Landkreisverwaltung erhältlich. Angebote für Menschen mit Demenz werden derzeit bundesweit in einer Datenbank unter <http://www.wegweiser-demenz.de> erfasst. Eine deutschlandweite Internetseite: www.wege-zur-pflege.de sowie ein Servicetelefon: Tel.: 01801507090 bieten von Mo-Do jeweils 9:00 -18:00 Uhr zu allen Fragen rund um das Thema Pflege Auskunft auch über die Anbieter vor Ort. Informationen zu Angeboten im Landkreis sind im Wegweiser für Menschen mit Demenz unter <http://www.beratung-senioren.de> aufgeführt.

a.) Pflegestützpunkt und Beratungsstellen für ältere Menschen und deren Angehörige im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (Stand 07/2012)

Die Beratungsstellen verfügen über die Adressen von wohnortnahen stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten sowie von niedrigschwelligen Betreuungsangeboten, Pflegebegleiter/innen, Gesprächskreisen oder ehrenamtlichen Strukturen.

Informationen zu Angeboten im Landkreis bieten Ihnen im Internet

- die Beratungsstellen unter <http://www.beratung-senioren.de> und
- der Pflegestützpunkt unter <http://www.pflegestuetzpunkt-breisgau-hochschwarzwald.de>

Ansprechpartner sind darüber hinaus auch die **Verwaltungen der Städte und Gemeinden**, die ggf. über wohnortnahe weitere Angebote zur Unterstützung (z. B. ehrenamtliche Helferkreise) verfügen.

Region/Gemeinden inkl. Ortsteile	Träger und Sitz	Ansprechpartner/in
Dreisamtal: Buchenbach, Kirchzarten, Oberried, St. Märgen, St. Peter, Stegen	Caritasverband für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald e.V. Albert-Schweitzer-Str. 5 79199 Kirchzarten	Gabriele Zeisberg-Viroli Tel.: 07661 391114 Fax: 07661 391113 gabriele.zeisberg-viroli@caritas-bh.de
Hochschwarzwald: Breitnau, Eisenbach, Feldberg, Friedenweiler, Hinterzarten, Lenzkirch, Löffingen, Schluchsee, Titisee-Neustadt	Caritasverband für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald e.V. Adolph-Kolping-Straße 20 79822 Titisee-Neustadt	Wendelin Schuler Tel.: 07651 9118-34 Fax: 07651 9118-99 wendelin.schuler@caritas-bh.de
Kaiserstuhl/Tuniberg: Breisach am Rhein, Ihringen, Merdingen, Vogtsburg	Kirchlich ambulanter Altenhilfeverbund Kaiserstuhl-Tuniberg Kolpingstraße 14 79206 Breisach	Hadwig Storch Tel.: 07667 904899 Fax: 07663 99727 beratung-senioren@gmx.de
Markgräfler Land: Auggen, Badenweiler, Buggingen, Müllheim, Neuenburg, Sulzburg	Sozialstation Markgräflerland e.V. Hauptstraße 147 79379 Müllheim	Erika Raupp Tel.: 07631 177717 Fax: 07631 177720 erika.raupp@sozialstation-markgraeflerland.de
Mittlerer Breisgau: Au, Bollschweil, Ebringen, Ehrenkirchen, Horben, Merzhausen, Pfaffenweiler, Schallstadt, Sölden, Wittnau	Sozialstation Mittlerer Breisgau e.V. Raiffeisenstr. 1 79238 Ehrenkirchen	Heike Ostrowski Tel.: 07633 9533-20 Fax: 07633 953390 heike.ostrowski@sozialstation-mittlerer-breisgau.de christa.vogt@sozialstation-mittlerer-breisgau.de
Nördlicher Breisgau: Bötzingen, Eichstetten, Gottenheim, Gundelfingen, Heuweiler, March, Umkirch	Kirchliche Sozialstation Nördlicher Breisgau e.V. Hauptstraße 25 79268 Bötzingen	Hadwig Storch Tel.: 07663 9148835 Fax: 07663 99727 beratung-senioren@gmx.de
Südlicher Breisgau: Pflegestützpunkt Bad Krozingen, Ballrechten-Dottlingen, Eschbach, Hartheim, Heitersheim, Münstertal, Staufen	Pflegestützpunkt Am Alamannenfeld 14 79189 Bad Krozingen	Birgit Grammelspacher Christiane Kruse Tel.: 07633 8090856 Fax: 07633 8090857 info@pflegestuetzpunkt-breisgau-hochschwarzwald.de

b.) Anlaufstellen für Betriebe

Bei Fragestellungen zur betrieblichen Kooperation und Netzwerkbildung sowie bei Informations- und Schulungsbedarf hinsichtlich einer familienfreundlichen Personalpolitik:

- Fachbereich Struktur- und Wirtschaftsförderung im Landratsamt
Annette Herlt
Stadtstr. 2, 79104 Freiburg
Tel.: 0761 2187-5316, Email: annette.herlt@lkbh.de
Dies ist auch gleichzeitig die Anlaufstelle für den Beraterkreis
„Familienfreundlichkeit im Betrieb“.

Bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen

Mitglieder der unten stehenden berufsständigen Kammern bzw. Arbeitgeberorganisation können sich wenden an:

- die Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein:
Justiziar Ernst Nicolay, Tel.: 0761 3858-116
Email: ernst.nicolay@freiburg.ihk.de
- die Handwerkskammer Freiburg: Rechtsberatung
Justiziare Lars Fischer Tel.: 0761 21800-190,
Email: lars.fischer@hwk-freiburg.de
oder Matthias Dietrich, Tel.: 0761 21800-185,
Email: matthias.dietrich@hwk-freiburg.de
- den Bund der Selbständigen Baden-Württemberg e.V., Geschäftsstelle Südbaden
Geschäftsstellenleiterin Elisabeth Ströbel, Tel.: 07633 9231162,
Email: info.suedbaden@bds-bw.de

c.) Weitere Unterstützungsangebote

Für Fragen zum Thema Altenhilfestrukturen, deren Planung und Förderung im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald:

- Fachstelle für Alten- und Behindertenhilfe im Landratsamt
Maren Berg
Stadtstr. 2, 79104 Freiburg
Tel.: 0761 2187-2141
Email: maren.berg@lkbh.de

Bei Fragen zum Themenbereich Vorsorgevollmacht - Patientenverfügung

- Betreuungsbehörde im Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald
Christian Schroff
Stadtstrasse 2, 79104 Freiburg
Tel.: 0761 2187-2190
Email: christian.schroff@lkbh.de

Familien/Angehörige von pflegebedürftigen Menschen mit Behinderung

Als Angehörige eines Menschen mit besonderem Förderbedarf oder einer Behinderung, der/die stunden-, tage- oder wochenweise Unterstützung benötigt, besteht die Möglichkeit, Kontakt zu einem der unten genannten Familienunterstützenden Diensten in Wohnortnähe aufzunehmen. Dies gilt auch, wenn der Mensch mit Behinderung selbst unabhängig von seiner Familie etwas unternehmen möchte.

Diakonisches Werk des Ev. Kirchenbezirks Breisgau-Hochschwarzwald e.V.
Am Fischerrain 1, 79199 Kirchzarten
Ansprechpartnerin: Frau Yael Leshem-Nägele, Tel.: 07651 9399-13
<http://www.diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de>

Lebenshilfe für Menschen mit Behinderungen Freiburg i. Br. und Umgebung e.V.
Belchenstr. 2a, 79115 Freiburg
Ansprechpartnerinnen: Susanne Dengler Tel.: 0761 479998-21,
Außenstelle Bötzingen: Annika Dörr-Wais, Tel.: 07663 9129926
<http://www.lebenshilfe-freiburg.de> → Offene Hilfen → Familienunterstützender Dienst

Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Südschwarzwald e.V.
Wilhelm-Stahl-Str. 11, 79822 Titisee-Neustadt,
Ansprechpartnerin: Renate Riebeck, Tel.: 07651 932616

Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Ortsvereinigung Müllheim und Umgebung e.V.,
Werderstr. 49, 79379 Müllheim, Tel.: 07631 13131 <http://www.lebenshilfe-muellheim.de> – Familienunterstützender Dienst

Für Fragen zum Thema Pflege und Versorgung stehen die zuständigen Pflegekassen bzw. die oben genannten Beratungsstellen und der Pflegestützpunkt zur Verfügung.

Bei speziellen Fragen zum Thema Schwerbehinderung

Als telefonische Anlaufstelle und zentraler Wegweiser für behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen steht der Informationsdienst des Landratsamtes Breisgau-Hochschwarzwald für von Behinderung bedrohte Menschen unter
Tel.: 0761 2187-3030 und der
E-Mail-Adresse: versorgungsamtbreisgau-hochschwarzwald.de zur Verfügung.

Unabhängige Patientenberatung

Die telefonische Patientenberatung der Unabhängigen Patientenberatung Deutschland (UPD) wird in der Karlsruher Beratungsstelle angeboten. Träger ist die Verbraucherzentrale Baden-Württemberg e.V. Sie bietet Beratung u. a. zu folgenden Themen: Pflege, Rechnungsstellung, Vertragsprüfung, Patientenrechte, Qualität: Heime, ambulante Pflege und Betreutes Wohnen. Beratungsstelle Karlsruhe, Tel.: 0721 9845121, bundesweit: 0800 0117722

<http://www.unabhaengige-patientenberatung.de>

Bei speziellen Fragen zum Thema Diagnostik und Demenz

- Geriatischer Schwerpunkt des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald an der HELIOS Klinik Müllheim
Heliosweg, 79379 Müllheim
Termine/Beratung nach telefonischer Anmeldung
Tel.: 07631 88-2300
<http://www.helios-kliniken.de>
- Zentrum für Geriatrie und Gerontologie Freiburg (ZGGF)
Lehener Str. 88, 79106 Freiburg
Termine/Beratung nach telefonischer Anmeldung
Tel.: 0761 270-7098 - nur mit Überweisung
<http://www.uniklinik-freiburg.de/zggf>

Selbsthilfegruppen und Interessenselbstvertretung pflegender Angehöriger

- Selbsthilfebüro Freiburg / Breisgau-Hochschwarzwald
Bernarda Deufel
Schwarzwaldstraße 78 d, 79117 Freiburg
Telefon: 0761 2168735, Fax: 0761 2168737
Email: selbsthilfe@kur.org
<http://www.selbsthilfegruppen-freiburg.de>
- Interessenselbstvertretung pflegender Angehöriger (IspAn)
Gabriele Zeisberg-Violi
Tel.: 07661 391-114
<http://www.ispan.de>

Unterstützungsangebote zur Begleitung Sterbender

Die Hospizbewegung Breisgau-Hochschwarzwald e.V. hat das Ziel, Schwerkranke, Sterbende und deren Angehörige nicht alleine zu lassen. Sie bietet dazu Begleitung zu Hause, im Pflegeheim und im Krankenhaus an. Neun Regionalgruppen mit eigenen Einsatzleitungen sind im Landkreis tätig. Nähere Informationen dazu unter:

<http://www.hospiz-brsg-hochschwarzwald.de> und bei der Koordinations- und Geschäftsstelle der Hospizbewegung Breisgau-Hochschwarzwald e.V.

- Koordinations- und Geschäftsstelle der Hospizbewegung Breisgau-Hochschwarzwald e.V.
Herr Wolfgang Benschling
Albert-Schweizer-Straße 5
79199 Kirchzarten
Tel.: 07661 391108
Email: wolfgang.benschling@pflegeheim-kirchzarten.de

Unterstützungsangebote für einen beruflichen Wiedereinstieg Wiedereinstiegsurse / Weiterbildung

Im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald werden regelmäßig Qualifizierungskurse für den beruflichen Wiedereinstieg „Die Zukunft im Blick“ über die Volkshochschulen angeboten. Informationen zu allen Kursen im Landkreis geben die Mitarbeiter/innen der

- Volkshochschule Hochschwarzwald e.V.
Sebastian-Kneipp-Anlage 2, 79822 Titisee-Neustadt
Tel.: 07651 1363
Email: volkshochschule@titisee.de

Die oben genannte Volkshochschule berät zur Bildungsprämie (staatliche Förderung von Weiterbildung für Arbeitnehmer/innen, Berufsrückkehrer/innen):
<http://www.bildungspraemie.info>

Unterstützung bei Fragen zur Rehabilitation und Teilhabe

Auskunft, Beratung und eine kompetente Einschätzung des Hilfebedarfs für die Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sind von wesentlicher Bedeutung. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im SGB IX wurden in allen Landkreisen und kreisfreien Städten gemeinsame Servicestellen eingerichtet, die jedem Rat- und Hilfesuchenden in allen Fragen der Rehabilitation und Teilhabe als Anlaufstelle zur Verfügung stehen. <http://www.reha-servicestellen.de>

Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation in Freiburg:
Tel.: 07 61 20707-101 oder E-Mail: servicestelle.fr@drv-bw.de

Angebote zur körperlichen Entlastung in der Pflege u.a.

<http://www.kinaesthetics.de>, Tel.: 0461 31802700
<http://www.sozialstation-boetzingen.de> – Projekt Kinästhetik, Tel.: 07663 4077

Agentur für Arbeit – Beratung und Information zum beruflichen Wiedereinstieg

- Agentur für Arbeit Freiburg,
Lehener Str. 77, 79106 Freiburg
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Elsa Moser
Tel.: 0761 2710-266
Email: BCA@arbeitsagentur.de
Hinweis: Als Kundin/Kunde der Agentur für Arbeit sollte der Kontakt direkt zum/r Arbeitsvermittler/in aufgenommen werden.

Zu Pflegende/r - Pflegende/r Angehörige/r als Arbeitgeber/in

- Wird eine nicht zur Familie gehörende Person mit der Pflege beauftragt und die Kosten dieser Leistungen übersteigen das Pflegegeld, entsteht ein Arbeitsverhältnis. Damit sind Verpflichtungen verbunden. Informationen sind erhältlich bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft: Hotline: Tel.: 0355 290270799 oder unter <http://www.minijob-zentrale.de>

2. Informationen

a.) Gesetzliche Grundlagen

Das am 01. Juli 2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz (PflZG) (Ausfertigungsdatum: 28.05.2008) eröffnet Beschäftigten zwei Möglichkeiten zur Pflege von nahen Angehörigen, einen Freistellungsanspruch gegenüber ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen. Zum einen gibt das Gesetz einen Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige **Pflegezeit**, zum anderen wird bei Eintritt einer akuten Pflegesituation ein Anspruch auf eine Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen begründet (**kurzzeitige Arbeitsverhinderung**).

Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) (Ausfertigungsdatum 06.12.2011) ergänzt das Pflegezeitgesetz um weitere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Familienpflegezeit im Sinne dieses Gesetzes ist die nach § 3 FPfZG 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 Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber. In der so genannten Nachpflegephase wird dies wieder ausgeglichen. Hierüber wird eine schriftliche Vereinbarung geschlossen. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

<http://www.gesetze-im-internet.de> → Gesetze/Verordnungen → F → FPfZG
Gesetze/Verordnungen → P → PflZG

Bitte achten Sie auf mögliche Gesetzesänderungen!

b.) Literaturhinweise und Internetadressen

DemografieKompass - betriebliche Altersstrukturanalyse in wenigen Minuten
<http://www.demobib.de> unter „Online Check nutzen“

„Pflegezeit – was nun?“ Antworten und Entscheidungshilfen für Personalprofis,
Olaf Müller, Wolfgang Stuhlmann
ISBN 978-3-8073-0061-0

Bundesweites Internetportal „Wegweiser Demenz“
<http://www.wegweiser-demenz.de>

„Familienpflegezeit. Eine Information für Unternehmen“ bzw. für ihre Beschäftigten: „Familienpflegezeit. Eine Information für Beschäftigte“ der Deutschen Seniorenliga gefördert vom BMFSFJ.
<http://www.familien-pflege-zeit.de>

Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg

<http://www.kompetenzzentrum-bw.de> - betriebliche Praxisbeispiele, eine Expertendatenbank und die folgenden Publikationen, die unter Handlungsfelder → Elder Care → Arbeitsmaterialien heruntergeladen werden können u.a.:

Broschüre: „Handlungsleitfaden für Unternehmen: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“; gaus | medien bildung politikberatung, 2007

Broschüre: „Familienpflegezeit - Eine Information für Unternehmen“ -, Deutsche Seniorenliga e.V. gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011

Dokumentation der Fachtagung: „Zwischen Bürostuhl und Pflegebett: Rahmenbedingungen und Konzepte“; Landesfamilienrat Baden-Württemberg, 2010

„Gute Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“
Bremer Handreichung; Beruf + Familie Bremer Verbundprojekt, 2008

Flyer: Moderne Personalpolitik Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, 2010

berufundfamilie Gemeinnützige gGmbH - eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung
berufundfamilie Spezial – „Pflege auf einen Blick“ sowie aus der Reihe „für die Praxis“ – Eltern pflegen als pdf abzurufen unter <http://www.beruf-und-familie.de> → Veröffentlichungen → eigene Broschüren

Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V.

Unter <http://www.alzheimer-bw.de> findet sich beim Info-Service eine Literaturliste, Informationsbroschüren und weitere hilfreiche Links.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Weiterführende Informationen und Links zum Thema Familie unter <http://www.familien-wegweiser.de>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Weiterführende Informationen rund um das Thema Pflege unter <http://www.wege-zur-pflege.de>

c.) Broschüren

„Entlastung für die Seele – Ein Ratgeber für pflegende Angehörige“

Publikation Nr. 31 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO) und der Deutschen Psychotherapeuten Vereinigung e.V. (BPTV)

2. Auflage, BAGSO, Bonn 2012 – als Druckexemplar derzeit vergriffen.

Als download unter: www.bagso.de → Publikationen → Publikation Nr. 31.

„Pflegen zu Hause: Ratgeber für die häusliche Pflege“

Bundesministerium für Gesundheit, Stand: April 2010, 2. Auflage

Bestell-Nr. BMG-P-G502 unter E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
oder Tel.: 01805 778090

„Pflegebedürftig – was nun?“

Fragen und Antworten zu Pflegebedürftigkeit

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, Stand: März 2012

<http://www.sozialministerium.de> → Publikationen → Senioren oder Tel: 0711 123-0

„Wegweiser für Seniorinnen, Senioren und Angehörige

Alter werden im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald“, 2. Auflage 2010

siehe unter: <http://www.senioreseiten.info> → Regionalbroschüren → Breisgau-Hochschwarzwald (Landkreis)

„Wegweiser für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald“, Neuauflage 2011

Siehe unter: <http://www.beratung-senioren.de>

„Demographischer Wandel im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald“

Handlungsempfehlungen für Kommunen, Verbände, Firmen, Träger und interessierte Bürger/innen in einer älter werdenden Gesellschaft

Arbeitskreis „Demographischer Wandel“: Stand März 2008

Siehe: <http://www.breisgau-hochschwarzwald.de> → unter Familienfreundlich im Landkreis → unter Veröffentlichungen

Report Familien in Baden-Württemberg „Familie und Pflege“

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg/FaFo Familienforschung Baden-Württemberg, 2009

http://www.FaFo-bw.de/Familien_in_BW/R20092.pdf

„Wenn das Gedächtnis nachlässt“ Ratgeber: von der Diagnose bis zur Betreuung

Bundesministerium für Gesundheit Referat Öffentlichkeitsarbeit, Stand: Februar 2011

Bestell-Nr.: BMG-P_G504, Tel.: 01805 778090,

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

<http://www.bundesgesundheitsministerium.de> → Publikationen

„Soziale Sicherung im Überblick“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Stand: Januar 2012, Art. Nr. A721

Im Internet zum Bestellen oder zum Download

<http://www.bmas.de> → Publikationen

Der Wegweiser entstand mit folgenden Kooperationspartner/innen (Arbeitskreis „Elder Care“), die für weitere Informationen gern zur Verfügung stehen:

- **BBQ Berufliche Bildung gGmbH/familyNET**
familyNET bietet Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen im Betrieb.
Kontakt: Silke Jäger-Warnecke, Tel.: 0761 150773-32
Email: sjaeger@bbq-online.de
<http://www.bbq-zukunftskurs.de>
- **Beraterkreis „Familienfreundlichkeit im Betrieb“
im Rahmen des Bündnisses „Familienfreundlich im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald“**
Der Beraterkreis bietet Unterstützung bei der Gestaltung der betrieblichen Handlungsfelder sowie bei Bedarfserhebungen und Altersstrukturanalysen.
Kontakt: Oliver Schmitz, Tel.: 0761 130768-1
Email: Oliver.Schmitz@intra-coaching.de oder
Annette Herlt (siehe Rückseite)
- **Deutsche BKK Freiburg**
Die Deutsche BKK bietet Beratung und Auskunft über die Pflegeleistungen der Pflegeversicherung (z.B. Pflegegeld, Pflege – Sachleistungen, vollstationäre Pflege, Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege) sowie zur Rentenversicherungspflicht für Pflegepersonen.
Kontakt: Brigitte Graneist, Tel.: 0761 8854100
Email: Brigitte.graneist@deutschebkk.de
<http://www.deutschebkk.de>
- **Evangelische Hochschule Freiburg**
Die Evangelische Hochschule Freiburg ist eine staatlich anerkannte Hochschule in Trägerschaft der Evangelischen Landeskirche in Baden. Das Kernstudienangebot der EH Freiburg bilden derzeit die Bachelor-Studiengänge Soziale Arbeit, Religionspädagogik/Gemeindediakonie sowie Pädagogik der frühen Kindheit. Im Austausch mit FIVE - Forschungs- und Innovationsverbund an der EH und dem Institut für Weiterbildung (IfW) verbindet die Evangelische Hochschule Forschung (z.B. Gerontologie, sozialwissenschaftliche Frauenforschung, zivilgesellschaftliche Entwicklung, Kinder- und Jugendforschung) und Weiterbildung (z.B. Kompetenzzentren Palliativ Care, Case Management, Tiergestützte Pädagogik).
Kontakt: Professor Dr. rer.soc. Berthold Dietz, Tel.: 0761 47812-13
Email: dietz@eh-freiburg.de
<http://www.eh-freiburg.de>
- **Die Kirchlichen Sozialstationen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald**
Die Kirchlichen Sozialstationen sind Träger von mehreren ambulanten Betreuungsgruppen und einer Pflegewohngruppe für Menschen mit Demenz. Schwerpunkt der Einrichtungen ist der Aufbau von gemeinwesenorientierten Betreuungs- und Pflegekonzeptionen in Kooperation mit Bürgerschaftlichem Engagement.
Kontakt: Michael Szymczak, Tel.: 07663 4077
Email: sozialstation.boetzingen@gmx.de
<http://www.sozialstation-boetzingen.de>

Kontakt: Waltraud Kannen, Tel.: 07633 9289-22
Email: kannen@sozialstation-bad-krozingen.de
<http://www.sozialstation-suedlicher-breisgau.de>

- **Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg**

Information, Beratung und Veranstaltungen zu familienbewusster Personalpolitik.

Das Projekt ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes und wird im Auftrag des Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg durchgeführt.

Kontakt: Sophia Dolata, Tel.: 0711 641-2421

Email: Sophia.Dolata@stala.bwl.de

<http://www.kompetenzzentrum-bw.de>

Bitte berücksichtigen Sie, dass aus den Inhalten dieses Wegweisers keinerlei Rechtsansprüche ableitbar sind.

Impressum

Herausgeber:

Landratsamt Breisgau- Hochschwarzwald
Stadtstraße 2
79104 Freiburg im Breisgau

Redaktion:

- Fachbereich Struktur- und Wirtschaftsförderung, Team Familie
Annette Herlt
Tel: 0761 2187-5316
Email: Annette.Herlt@lkbh.de
- Fachbereich Besondere Sozialdienste, Team Familie
Maren Berg
Tel.:0761 2187-2141
Email: Maren.Berg@lkbh.de

Satz/Druck: Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald

© 2. Auflage, Freiburg im Juli 2012