



## Pflegefall – Was tun?

Wegweiser zur Förderung der  
Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit  
und Pflege



Entstanden im Projekt „Kommunikationsplattform  
Pflegezeitmanagement“ aus dem Aktionsprogramm  
„Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“  
Finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

## Pflegefall – Was tun?

### Wegweiser zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

#### Einführung

Der demografische Wandel ist bereits heute deutlich spürbar. Mit der Alterszunahme der Bevölkerung steigt das Risiko einer Pflegebedürftigkeit.

Eine steigende Zahl von Erwerbstätigen wird zukünftig vor der Herausforderung stehen, gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen bewältigen zu müssen. Meist geschieht dies unerwartet und anders als bei der Kinderbetreuung sind Umfang und Dauer der Pflegeaufgaben im Vorfeld oft nicht abschätzbar.

Das Thema Pflege und die Vereinbarung von Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung und ist nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für die Unternehmen ein brisantes Thema.

Bereiten Sie sich und Ihr Unternehmen vor – informieren Sie sich und planen rechtzeitig Lösungsansätze.

Seit dem 1. Februar 2011 führt die Haus der Wirtschaft Bildungszentrum gGmbH Stralsund in Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtseinrichtungen der Hansestadt Stralsund gGmbH ein Projekt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben durch.

Das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „Kommunikationsplattform Pflegezeitmanagement“ widmet sich dem schwierigen Thema der Pflege aus der Sicht der Unternehmen und pflegenden Beschäftigten. Es bietet Hilfestellung und die gemeinsame Erarbeitung von Lösungsansätzen an.

Dazu haben wir Kompetenzen und Wissen gebündelt, um Unternehmen für dieses Thema aufzuschließen und Unterstützungsangebote auszuarbeiten.

Neben dem Aufbau der Kontaktstellen für Unternehmen und Personalverantwortliche und für Beschäftigte, der Erarbeitung der begleitenden Internetseite [www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de) war es unsere Projektaufgabe, einen Pflegewegweiser für die Hansestadt Stralsund „Pflegefall – Was tun?“ zu erstellen.

Mit dem zum 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Pflegezeitgesetz und dem zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetz wird es Arbeitnehmern erleichtert, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Damit soll u.a. eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erreicht werden. Den Arbeitgebern sollen bessere Bedingungen geschaffen werden, ihre Fachkräfte mit Pflegeaufgaben für das Unternehmen zu erhalten und damit das betriebliche Erfahrungswissen zu sichern.

Der vorliegende Wegweiser vermittelt erste Informationen und Hilfestellungen bezogen auf die einzelnen Phasen einer Pflegesituation. Der Wegweiser erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Auf jeden Fall sollte sich ein weiterführendes Gespräch in einer unserer Kontaktstellen anschließen. Diese bieten rund um das Thema Pflege Unterstützung und fachliche Beratung an.

Eine Adressensammlung und Literaturhinweise finden Sie im Anhang.

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

Alle gemachten Aussagen treffen sowohl auf Männer und Frauen zu. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde nur die männliche Form gewählt.

**➔ Informationen für Arbeitgeber**

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Informationen für den Arbeitgeber – im Vorfeld einer Pflegesituation                       | 05 |
| 1.1 | Ermittlung des Bedarfs   | 05 |
| 1.2 | Sensibilisierung für die Thematik  | 05 |
| 1.3 | Erarbeitung einer familienfreundlichen Personalpolitik                                     | 06 |
| 1.4 | Information  | 06 |
| 2.  | Informationen für Arbeitgeber – Akute Pflegesituation, was ist zu tun?                     | 07 |
| 2.1 | Kommunikation  | 07 |
| 2.2 | Arbeitsgestaltung  | 07 |
| 2.3 | Kooperation  | 08 |
| 3.  | Informationen für Arbeitgeber – Nach Beendigung der Pflegesituation, worauf ist zu achten? | 09 |
| 3.1 | Wiedereinstieg nach Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)  | 09 |
| 3.2 | Wiedereinstieg nach Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz)                          | 09 |
| 3.3 | Wiedereinstieg nach individuellen Lösungen   | 09 |

**➔ Informationen für Arbeitnehmer**

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 4.  | Informationen für Arbeitnehmer – Im Vorfeld einer Pflegesituation                         | 10 |
| 4.1 | Wie vereinbaren sich Pflege und aktuelle Familiensituation?                               | 10 |
| 4.2 | Wie vereinbart sich Pflege mit der Arbeitssituation?                                      | 10 |
| 4.3 | Wo und in welchem Umfang soll gepflegt werden?  | 10 |
| 5.  | Informationen für Arbeitnehmer – Akute Pflegesituation, was ist zu tun?                   | 11 |
| 5.1 | Möglichkeiten der Kontaktaufnahme   | 11 |
| 5.2 | Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf                                      | 11 |
| 5.3 | Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege  | 12 |
| 5.4 | Möglichkeiten der Selbstfürsorge – Entlastungsmöglichkeiten                               | 13 |
| 6.  | Informationen für Arbeitnehmer – Nach Beendigung der Pflegesituation, wie geht es weiter? | 14 |
| 6.1 | Wiedereinstieg nach Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)   | 14 |
| 6.2 | Wiedereinstieg nach Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz)                         | 14 |
| 6.3 | Wiedereinstieg nach individuellen Lösungen  | 14 |

**➔ Weitere Informationen**

|    |  |    |
|----|--|----|
| 7. | Weitere Informationen (Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung, Patientenverfügung) | 15 |
| 8. | Anhang- Adressen, Links, gesetzliche Grundlagen, Literaturhinweise/Broschüren      | 16 |

## 1. Informationen für den Arbeitgeber – im Vorfeld einer Pflegesituation

Dieses Kapitel gibt konkrete Ansatzpunkte und Hinweise, wie sich Arbeitgeber auf die unternehmerische Herausforderung einer Pflegesituation von Mitarbeitern zukunftsorientiert vorbereiten können.

Es ist wichtig, das Thema Pflege als Handlungsfeld nicht einzeln, sondern als Teil einer familienfreundlichen Personalpolitik zu betrachten. Eine rechtzeitige und grundsätzliche Beschäftigung mit dem Thema Pflege ist sinnvoll, die Art und der Umfang sind letztlich eine Frage der jeweiligen Unternehmensphilosophie. Mit der steigenden Anzahl von mit Pflegeaufgaben betrauten Mitarbeitern können unternehmerische Herausforderungen, wie z.B. unvorhergesehene Ausfallzeiten bzw. sinkende Leistungsfähigkeit, entstehen. Durch eine gezielte Planung von Maßnahmen und Angeboten im Vorfeld ist es möglich, diese Risiken zu minimieren. Die folgenden Handlungsgrundsätze sollen dazu Anregungen vermitteln.

### 1.1 Ermittlung des Bedarfs

Um sinnvolle Unterstützungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen, ist es wichtig, den momentanen Bedarf im Unternehmen zu kennen und abzuschätzen, wie er sich voraussichtlich kurz-, mittel und langfristig entwickeln wird. Ein grundlegender Indikator hierfür ist die Altersstruktur im Unternehmen. Diese bietet über das Thema hinausgehend wichtige Hinweise für demographiebedingte personelle Risiken und möglichen Handlungsbedarf (u.a. Arbeitsorganisation, Nachwuchssicherung, Qualifizierung, Gesundheitsmanagement).

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



- ➔ Mitarbeitergespräche, Interviews
- ➔ Mitarbeiterbefragungen (anonyme Befragungen, Vollbefragungen, Stichprobenbefragungen)

### 1.2 Sensibilisierung für die Thematik

#### Ziel

Die Mitarbeiter können das Ausmaß der Belastung zum Thema Pflege einschätzen und sind informiert. Die Belastungssituation eines mit Pflegeaufgaben Betrauten wird so eher wahrgenommen und findet in der Arbeitsorganisation Berücksichtigung.

#### Zielgruppe

Führungskräfte, Personalverantwortliche, Betriebs- bzw. Personalräte, die gesamte Belegschaft sind nach Möglichkeit einzubeziehen.

#### Maßnahmen

Über die Sensibilisierung z.B. durch die Seminare bzw. Netzwerkveranstaltungen, z.B. des „Lokalen Bündnisses für Familie“, „Arbeitskreises strategische Personalpolitik“, „Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft“, wie auch eine konkrete Maßnahmeplanung können Führungskräfte frühzeitig für das Thema aufgeschlossen werden.

Durch die Kommunikation der Kontaktstelle für Beschäftigte, die Bereitstellung von Materialien und Broschüren sowie die Vernetzung zur Kontaktstelle für Personalverantwortliche wird eine aktuelle Information der Beschäftigten gewährleistet.

Intranet/Homepage, Newsletter und Betriebsversammlungen können als weitere Möglichkeit zur Sensibilisierung genutzt werden. Veranstaltungen zu bestimmten Themen rund um die Pflege können ein höheres Bewusstsein schaffen.

## 1.3 Erarbeitung einer familienfreundlichen Personalpolitik

Aufgrund der verschiedenen Tätigkeiten in Unternehmen sind differenzierte Lösungen erforderlich. Praktische Ansatzpunkte für eine familienorientierte Personalpolitik geben dabei die folgenden Schwerpunkte:

### **Arbeitszeit**

Flexible Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Berücksichtigung der Urlaubsplanung, kurzfristige Freistellungen, Sonderurlaub, kurzzeitige Freistellungen zur Wahrnehmung von Beratungsterminen, Gewährung von Pflegezeit und Familienpflegezeit

### **Arbeitsorganisation**

Teamarbeit, Vermeidung von Überstunden, eingeschränkte Dienstreisetätigkeit, pflegeerleichternde Arbeitsplatzgestaltung

### **Arbeitsort**

Mobiler Arbeitsort, Home Office

### **Informations- und Kommunikationspolitik**

Offener Umgang mit dem Thema, Bereitstellung von Informationsmaterial, Benennung von Ansprechpartnern

### **Führungsverhalten**

Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen, Mitarbeitergespräche

### **Personalentwicklung**

Fort- und Weiterbildungsangebote, Kontakt und Angebote zum Wissenserhalt bei längerer Abwesenheit

### **Unterstützungsangebote**

Vermittlung oder Zuschüsse zu pflegebegleitenden Dienstleistungen wie Essenservice, mobilem Pflegedienst oder zu Entlastungsangeboten wie Kurzzeit- oder Verhinderungspflege, Tagespflege

- ➔ Gesetzliche Regelungen – Teilzeitgesetz, Pflegegesetz, Familienpflegegesetz

## 1.4 Information

Das breite Informations- und Beratungsangebot zum Thema Pflege der dezentralen Beratungsstellen für ältere Menschen und deren Angehörige sowie der Pflegestützpunkte stehen auch Arbeitgebern zur Verfügung.

Gleichzeitig erhalten sie Informationen und Beratung über die Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund bei den WFE Stralsund.



- ➔ Info: [www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)

## 2. Informationen für Arbeitgeber – Akute Pflegesituation, was ist zu tun?

Auch wenn eine akute, meist unvorhergesehene Pflegesituation bei einem Mitarbeiter eingetreten ist, haben Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche die Möglichkeit, diese Situation positiv zu gestalten. Trotzdem ist und bleibt das Thema Pflege ein sensibles Thema.

### 2.1 Kommunikation

Wird die Pflegesituation eines Beschäftigten erkennbar, ist es sinnvoll, von Seiten der Geschäfts-/Personalleitung den Kontakt zu suchen und mit dem Betroffenen die Situation zu beraten.

Sinnvoll und hilfreich ist es, den Beschäftigten Informationen zum Thema und Hinweise auf vorhandene Unterstützungs- und Betreuungsangebote zur Verfügung zu stellen.

Hierüber informieren die Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund, die regionalen Beratungsstellen für ältere Menschen sowie die Pflegestützpunkte.

- ➔ Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund
  - für Beschäftigte, Tel.: 03831 304 306
  - für Unternehmen, Tel.: 03831 304 326

### 2.2 Arbeitsgestaltung

#### Folgende Punkte sind zu überprüfen:

Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit- und Organisationsmodelle, wie Zeitkonten und Telearbeit

Möglichkeiten der Umverteilung der Arbeit innerhalb des Unternehmens/des Teams

Anpassungsmöglichkeiten an die Bedürfnisse von Pflegenden bzw. Unterstützungsangebote

#### Freistellung

Zu klären ist, ob für den Mitarbeiter ein Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit besteht.

Weiterhin sind Kündigungsschutz und Vertretung, die Arbeitsübergabe und die Rückkehr mit dem Mitarbeiter abzustimmen.

Das Beschäftigungsverhältnis mit Mitarbeitern mit Pflegeaufgaben kann nur in Ausnahmefällen und mit Zustimmung des Landesamtes für Gesundheit und Soziales gekündigt werden. Befristete Arbeitsverhältnisse werden durch diesen Kündigungsschutz jedoch nicht verlängert.

#### ➔ Freistellung nach Pflegezeitgesetz

Die rechtlichen Hinweise ersehen Sie im Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) vom 1. Juli 2008

#### Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Die Mitarbeiter haben Anspruch auf bis zu 10 Tage Freistellung von der Arbeit zur Organisation der Pflege eines Angehörigen

- Gilt für alle Unternehmensgrößen
- Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich
- Nur in Akutfällen beanspruchbar
- Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit ausreichend (ärztliche Bescheinigung)
- Anzeigepflicht beim Arbeitgeber (unverzüglich formlos möglich)

#### Pflegezeit

Mitarbeiter erhalten bis 6 Monate unbezahlte volle oder teilweise Freistellung von der Arbeit zur Pflege eines Angehörigen

- Rechtsanspruch gilt nur für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten (zu denen auch Auszubildende und Heimarbeitkräfte dazugerechnet werden)
- bestehende Pflegebedürftigkeit nach Pflegestufen I bis III ist nachzuweisen
- Pflege erfolgt in häuslicher Umgebung
- Freistellung wird bis zu einer Höchstdauer von 6 Monaten nur einmal pro pflegebedürftigen Angehörigen gewährt
- Eine schriftliche Ankündigung beim Arbeitgeber mit Beginn, Umfang und Dauer mindestens 10 Tage vor Freistellungsbeginn ist notwendig

### ➔ **Freistellung nach Familienpflegezeitgesetz**

Die rechtlichen Hinweise ersehen Sie im Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) vom 1. Januar 2012

Die Familienpflegezeit ermöglicht es Beschäftigten, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren, wenn Sie nahe Angehörige zu Hause pflegen. Sie können ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren.

- Teilzeittätigkeit mit mind. 15 Wochenstunden mit Aufstockung des Arbeitsentgeltes (mit Ausnahme von Kurzarbeit)
- zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- maximale Pflegephase von 24 Monaten, danach Nachpflegephase in gleicher Länge
- Pflegephase bei 50% Arbeitszeit - Erhalt von 75% des Bruttoeinkommens
- Nachpflegephase bei wieder 100% der Arbeitszeit - Erhalt von 75% des Bruttoeinkommens
- Es besteht kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit!

Die Aufstockung des Arbeitsentgeltes während der Pflegephase kann durch ein zinsloses Darlehen refinanziert werden, das Arbeitgeber beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen können. Voraussetzung: Abschluss einer schriftlichen Pflegevereinbarung zwischen Arbeitgeber und pflegendem Arbeitnehmer und einer Familienpflegezeitversicherung bei einem zertifizierten Versicherer oder in der Gruppenversicherung des BAFzA (Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben)

#### **In Kombination**

Da die Familienpflegezeit eine individuelle Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ist, kann nach dem Ablauf des Mutterschutzes/der Elternzeit/der Pflegezeit eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit getroffen werden.

#### **Individuelle Lösungen**

Besteht der individuelle Bedarf eines Beschäftigten, eine über den Rechtsanspruch hinausgehende Zeit vollständig oder teilweise freigestellt zu werden, ist dies zu prüfen und individuelle Lösungen zu suchen (regulärer Teilzeitvertrag nach TzBfG, verkürzte Arbeitswoche, Home Office, Sabbatical)

Dies gilt ebenso bei Mitarbeitern aus Unternehmen mit 15 und weniger Beschäftigten.

- ➔ Während der vollständigen Freistellung sollte unbedingt die Verbindung zum pflegenden Mitarbeiter gehalten werden. Durch eine gute Informationspolitik über neue betriebliche Regelungen, Umstrukturierungen etc., und Einbindung in das betriebliche Geschehen wird ein späterer Wiedereinstieg erleichtert. Das Erfahrungswissen des pflegenden Mitarbeiters ist auch während der Freistellung für den Betrieb nutzbar.



## **2.3 Kooperation**

Angebote externer Pflegedienstleister und Angebote pflegenaher Dienstleistungen können bei Beratung, Schulung und Information in die eigenen Planungen einbezogen werden

- ➔ Eine Aufstellung der Angebote finden Sie im Seniorenratgeber der Hansestadt Stralsund.



### 3. Informationen für Arbeitgeber – Nach Beendigung der Pflegesituation, worauf ist zu achten?

Ist die Pflegesituation bei einem Mitarbeiter beendet, ist zu klären, in welcher Form und mit welchen Fristen die Arbeit wieder aufgenommen werden kann. Dabei sind auch getroffene Vertretungsregelungen zu beachten.

#### 3.1 Wiedereinstieg nach Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)

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

Ist der zu pflegende Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege nicht mehr möglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit entsprechend Gesetz vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber unverzüglich (also ohne schuldhaftes Verzögern) über die geänderten Umstände zu unterrichten.

Die Pflegezeit kann nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Der vorzeitige Wiedereinstieg kann zunächst auch mit einer reduzierten Stundenzahl erfolgen. So können betriebliche Prozesse auf den vorzeitigen Wiedereinstieg ausgerichtet werden.

Nach dem regulären Ende der 6-monatigen Pflegezeit wird das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen.

Der Beschäftigte hat keinen Anspruch auf seinen vorherigen Arbeitsplatz. Sein Arbeitsplatz nach der Wiedereingliederung muss aber den vertraglichen Vereinbarungen, z.B. Arbeitszeit, Tätigkeitsprofil und Bezahlung, entsprechen.



#### 3.2 Wiedereinstieg nach Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz)

Da der pflegende Mitarbeiter sowohl in der Pflegezeit als auch in der Nachpflegezeit einen Arbeitsplatz innehat, sind Information und Kommunikation gegeben. Der pflegende Mitarbeiter ist minimal 15 Stunden pro Woche im Unternehmen oder auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz (Telearbeitsplatz).

Der pflegende Mitarbeiter erhöht seine in der Pflegephase reduzierte Arbeitszeit während der Nachpflegephase auf den zur Berechnung der Entgeltzahlung zu Grunde gelegten Wert. Der Mitarbeiter kann auch mit einer höheren wöchentlichen Stundenzahl als vor der Familienpflegezeit arbeiten. Voraussetzung ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter unter Beachtung der geltenden Arbeitszeitgesetze.

#### 3.3 Wiedereinstieg nach individuellen Lösungen

Es bestehen keine Verpflichtungen, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder neu aufzunehmen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn im Vorfeld zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung geschlossen wurde.

Trotz des Erwerbs von vielfältigen Schlüsselkompetenzen während der Zeit der Pflege bedeutet der berufliche Wiedereinstieg, vor allem nach einer längeren Pflegezeit, eine große Herausforderung. Hier besteht meist ein Unterstützungs- und Handlungsbedarf.

Sollte nach längerer Abwesenheit eine berufliche Weiterbildung nötig sein, bestehen bei bestimmten Voraussetzungen Möglichkeiten der Förderung nach SGB III oder nach Rückkehr ins Unternehmen nach ESF.

## 4. Informationen für Arbeitnehmer – Im Vorfeld einer Pflegesituation

Keine Pflegesituation gleicht einer anderen. Auch bei guter Vorbereitung stehen alle Betroffenen gleichermaßen vor einer veränderten Lebenssituation. Eine rechtzeitige Beschäftigung mit dem Thema Pflege, mit den damit verbundenen Veränderungen im privaten und im Arbeitsleben, das Wissen um Unterstützungsangebote, kann eine Hilfe bei der Entscheidung sein, ob im häuslichen Umfeld gepflegt wird.

Die Klärung folgender Fragen im Vorfeld ist dabei hilfreich:

### 4.1 Wie vereinbaren sich Pflege und aktuelle Familiensituation?

- Will und kann ich die Pflege übernehmen?
- Bin ich zeitlich, finanziell, physisch und psychisch in der Lage?
- Bin ich bereit, meine privaten und beruflichen Interessen der Pflege unterzuordnen?
- Sind die räumlichen Voraussetzungen für häusliche Pflege gegeben?
- Wo soll gewohnt werden?
- In welchem Umfang soll gepflegt werden, welche Unterstützungsangebote sollen in Anspruch genommen werden?
- Beteiligen sich mehrere Familienmitglieder an der Pflege?



### 4.2 Wie vereinbart sich Pflege mit der Arbeitssituation?

- Bestehen im Betrieb familienfreundliche Angebote (Möglichkeit der Pflegezeit, Familienpflegezeit, flexible Arbeitszeiten)?
- Gibt es Beratungsmöglichkeiten oder Ansprechpartner im Betrieb?

### 4.3 Wo und in welchem Umfang soll gepflegt werden?

Je nachdem, für welche Form des Wohnens und der Pflege sich die Betroffenen entscheiden, sind unterschiedliche Voraussetzungen zu bedenken

Über die unterschiedlichen Formen des Wohnens und der Pflege (stationär, teilstationär oder ambulant) sowie die unterschiedlichen Pflegemöglichkeiten (Tagespflege, Nachtpflege...) informiert die Kontaktstelle für Beschäftigte

- ➔ Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund  
- für Beschäftigte, Tel.: 03831 304 306

## 5. Informationen für Arbeitnehmer – Akute Pflegesituation, was ist zu tun?

Um die Herausforderung einer Pflegesituation bewältigen zu können, sind klare und vorausschauende Entscheidungen zu treffen. Dabei sind neben der Wahl des Pflegearrangements auch konkrete Vereinbarungen bezüglich der individuellen Form der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu treffen, die Pflegenden und Angehörigen gleichermaßen gerecht werden. Ebenso wichtig ist es, für die eigenen Entlastung zu sorgen. Die Nutzung entsprechender Beratungs- und Hilfsangeboten, z.B. bei der Antragstellung, kann dabei hilfreich sein und entlastet den Betroffenen in dieser Situation.

### 5.1 Möglichkeiten der Kontaktaufnahme

#### zu regionalen Beratungsstellen

- ➔ Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund  
[www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)
- ➔ Pflegestützpunkte in Mecklenburg Vorpommern  
[www.psp-mv.de](http://www.psp-mv.de)
- ➔ Regionale Pflegebegleiter über AWO Soziale Dienste Vorpommern gGmbH  
[www.awo-vorpommern.de](http://www.awo-vorpommern.de)

#### zur Pflegekasse bzw. privaten Krankenkasse des zu Pflegenden

Bei erkannter Pflegebedürftigkeit sollte rechtzeitig eine Pflegestufe bei der Pflegekasse beantragt werden. Dazu ist keine ärztliche Bescheinigung erforderlich. Das Formular ist bei der Pflegekasse erhältlich. Die Pflegekasse veranlasst die gesetzlich vorgeschriebene Begutachtung durch den medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK). Ein von der Pflegeperson geführtes Pflegetagebuch, mit Aufzeichnung der täglichen Unterstützungsleistungen dient als Vorlage für die Begutachtung. Nach Antragstellung kommt der MDK zu einer Begutachtung in die häusliche Umgebung der zu pflegenden Person. Die Pflegeperson kann an bei der Begutachtung anwesend sein, ebenso wie weitere Angehörige. Nach erfolgter Einstufung erhält man das Pflegegutachten. Die zuständige Pflegekasse informiert über die Inanspruchnahme der verschiedenen Leistungen (Sachleistungen, Pflegegeld oder Kombinationsleistungen, Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege, Tagespflege, Pflegehilfsmittel, stationäre Pflege, teilstationäre Pflege, mobile Pflege, technische Hilfsmittel oder Zuschuss zu Wohnumfeldverbesserung u.a.)

Bei ungerechtfertigter Einstufung kann Widerspruch erhoben werden.

- ➔ [www.vital&aktiv.de](http://www.vital&aktiv.de)

#### zum Hausarzt der zu pflegenden Person

Es sollte Klarheit über den Gesundheitszustand der zu pflegenden Person bestehen, Diagnose und Behandlung sollten weiter ärztlich abgeklärt werden. Empfehlenswert ist der Abschluss einer Vorsorgevollmacht.

### 5.2 Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

#### Planung der Vereinbarkeit

Wie soll unter Berücksichtigung der eigenen Erwerbstätigkeit die Pflege gestaltet werden (z.B. in Zusammenarbeit mit einem Pflegedienst oder als Einzelpflegeperson)?

Wie sind Dauer und Bedarf der Pflege einzuschätzen?

Wie ist die aktuelle Rechtslage z.B. in Bezug auf Freistellung oder Pflegeversicherungsleistungen?

Gibt es Ansprechpartner im Unternehmen?

Gibt es Unterstützungsangebote im Unternehmen?

- ➔ Es empfiehlt sich, ein gut vorbereitetes Gespräch mit dem Arbeitgeber über das weitere Vorgehen zu suchen. Klare Vorstellungen sind hier hilfreich.

## 5.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Welche Möglichkeiten es am bestehenden Arbeitsplatz gibt, den Beruf und die Pflegeaufgaben miteinander zu verbinden, ist über den Arbeitgeber zu erfahren. Die verschiedenen Möglichkeiten sind auch abhängig von der Unternehmensgröße.

### **Maßnahmen nach Pflegezeitgesetz – Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung/Pflegezeit (nach Pflegezeitgesetz vom 1. Juli 2008)**

#### **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

Sie haben Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit bis zu 10 Tagen zur Organisation der Pflege eines Angehörigen im Akutfall (unabhängig von der Betriebsgröße). Voraussetzung ist die unverzügliche Information des Arbeitgebers, auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

#### **Pflegezeit**

Zur Pflege eines Angehörigen in häuslicher Umgebung erhalten Sie einmalig bis 6 Monate unbezahlte volle oder teilweise Freistellung von der Arbeit (nur bei einer Betriebsgröße von mehr als 15 Beschäftigten). Voraussetzungen sind die schriftliche Ankündigung beim Arbeitgeber mit Beginn, Umfang und Dauer mindestens 10 Tage vor Freistellungsbeginn und der Nachweis der Pflegestufen.

### **Maßnahmen nach Familienpflegezeitgesetz – Anspruch auf Familienpflegezeit (nach Familienpflegezeitgesetz vom 1. Januar 2012)**

Während der Familienpflegezeit können Sie Ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf mind. 15 Wochenstunden reduzieren, um nahe Angehörige zu Hause pflegen (nur bei einer Betriebsgröße von mehr als 15 Beschäftigten)

Um die finanziellen Auswirkungen zu reduzieren, wird das Bruttoeinkommen nicht in gleichem Maße mit der Arbeitszeit reduziert. Das bedeutet, nach einer Pflegephase von max. 24 Monaten bei 50% Arbeitszeit und Erhalt von 75% des Bruttoeinkommens schließt sich eine Nachpflegephase i.d.R. in gleicher Länge, aber bei wieder 100% der Arbeitszeit und Erhalt von 75% des Bruttoeinkommens, an.

➔ Voraussetzung ist der Abschluss einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

### **Individuelle Lösungen - Arbeitszeitmodelle**

#### **Flexible Arbeitszeit**

Können Gleitzeitregelungen (mit oder ohne Festlegung von Kernarbeitszeiten/Servicezeiten) genutzt werden?

Gibt es Arbeitszeitkonten (Jahresarbeitszeit/Lebensarbeitszeit), mit denen die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann?

Welche anderen Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit gibt es?

#### **Teilzeit**

Ist eine Reduzierung der Arbeitszeit auch für einen befristeten Zeitraum möglich?

Ist eine grundsätzliche Teilzeitarbeit erforderlich? Hierbei sollten verschiedene Teilzeitvarianten durchgespielt werden.

Besteht auch die Möglichkeit des Jobsharings?

#### **Tele- und Heimarbeit**

Besteht die Möglichkeit der Tele- oder der Heimarbeit? Sind die räumlichen und technischen Voraussetzungen gegeben?

#### **Längerfristige Auszeit (Sabbat)**

Diese Überlegung, sich vorübergehend aus der Berufstätigkeit zurückzuziehen, müssen mit Arbeitgeber und Agentur für Arbeit besprochen werden.

Wird der Wiedereinstieg ins Berufsleben zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen, ist es in jedem Fall wichtig, die beruflichen Qualifikationen, z.B. durch Weiterbildung, zu erhalten.

## 5.4 Möglichkeiten der Selbstfürsorge

### – Entlastungsmöglichkeiten

#### ➔ Informationen der eigenen Krankenkasse

Mit der eigenen Krankenkasse ist rechtzeitig zu klären, wie im Falle der Pflegezeit bzw. einer anderen vollständigen Freistellung für die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben, die eigenen Versicherung sichergestellt werden kann (z.B. Familienversicherung, freiwillige Versicherung). Auch eine private Unfallversicherung ist zu klären.

#### ➔ Hilfe, Unterstützung, Beratung

Es gibt eine Vielzahl von Hilfen für Pflegende in und um Stralsund.

#### Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund

Die Beratungsstelle dient als erste Informations- und Anlaufstelle vor allem für Beschäftigte, aber auch für ältere Menschen und deren Angehörige für alle Fragen rund um das Thema Pflege.

Alle am Pflegeprozess beteiligten Personen werden träger- und anbieterübergreifend beraten. Sie erhalten auch umfangreiche Informationen zum Thema der Vereinbarkeit ihrer Berufstätigkeit mit Pflegeaufgaben.

#### Pflegebegleiterinnen

Ehrenamtliche Pflegebegleiter unterstützen pflegende Angehörige in ihren persönlichen Belangen. Sie unterstützen sie durch aktives Zuhören oder motivierende Gespräche im häuslichen Umfeld, begleiten sie auf Wunsch zu Ämtern, Pflegeeinrichtungen u.ä.

Sie übernehmen keine Pflegeaufgaben.

#### Pflegestützpunkte in Mecklenburg-Vorpommern

Der Pflegestützpunkt soll vorhandene regionale Strukturen vernetzen und Kooperationen aufbauen, um für pflegebedürftige Menschen eine abgestimmte Versorgung und Betreuung im jeweiligen Wohnquartier zu ermöglichen. Die zur Zeit vorhandenen Pflegestützpunkte befinden sich in Rostock, Güstrow, Pasewalk und Wismar.

#### Pflegenetzwerk [www.pflegenetzwerk.com](http://www.pflegenetzwerk.com)

„Das Pflegenetzwerk ist ein bundesweites Onlineportal für pflegende Angehörige. Fast immer tritt die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen unerwartet ein. Sie haben Fragen und suchen Ansprechpartner im Bereich Pflege?“

„Wir helfen, beratende Einrichtungen und Antworten auf Ihre Fragen rund um das Thema Pflege zu finden - kostenlos.“ (Zitat Pflegenetzwerk)

#### ➔ Auszeit von Pflegeaufgaben

Um eine Überlastung zu vermeiden, sollten von Anfang an Auszeiten eingeplant werden. Aber auch in unvorhergesehenen Situationen, wie eigene Krankheit, sollte man die Möglichkeiten zur eigenen Entlastung kennen. Nicht immer ist es möglich, eigene Ausfallzeiten durch Familie oder andere nahe stehende Personen auszugleichen. Ist die Person, die pflegt (auch als Ergänzung zu einem Pflegedienst) an der Pflege gehindert, übernimmt die Pflegekasse i.d.R. die Kosten für eine notwendige Ersatzpflege.

#### Verhinderungspflege

Bei Urlaub oder krankheitsbedingtem Ausfall können pro Kalenderjahr bis zu 28 Tage Verhinderungspflege in Anspruch genommen werden. Es ist eine Pflege in der häuslichen Umgebung. Folgende Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein:

- Beantragung bei der entsprechenden Pflegekasse
- die zu pflegende Person hat eine Pflegestufe,
- die Pflegebedürftigkeit besteht seit mindestens sechs Monaten,
- die Pflegeperson muss mindestens einen Pflegeaufwand von 10 Wochenstunden nachweisen.

Anstelle des Pflegegeldes wird durch die Pflegekasse nun Geld für die Verhinderungspflege gezahlt. Verhinderungspflege kann ein Pflegedienst übernehmen, aber auch eine private Pflegeperson (nicht Verwandte bis 2. Grades, nicht in häuslicher Gemeinschaft lebend).

#### Kurzzeitpflege

Kurzzeitpflege ist eine vorübergehende Pflege und Betreuung einer pflegebedürftigen Person in einer vollstationären Einrichtung. Ist die Pflegeperson an der Pflege gehindert (Krankheit, Urlaub) und steht keine andere Person für die Pflege zur Verfügung, können bis zu 28 Tage pro Kalenderjahr für stationäre Unterbringung in Anspruch genommen werden. Kurzzeitpflege kann ebenfalls einen pflegebedürftigen Menschen nach dem Klinikaufenthalt auf die Rückkehr in den eigenen Haushalt vorbereiten.

- ➔ Das getroffene Pflegearrangement sollte auf die berufliche, private und vor allem auf die gesundheitliche Situation der pflegenden Person hin überprüft werden, um die Pflegearrangements ggf. neu zu treffen.

## 6. Informationen für Arbeitnehmer - Nach Beendigung der Pflegesituation, wie geht es weiter?

Nach Beendigung oder Veränderung der Pflegeaufgaben bildet die persönliche Situation die Grundlage dafür, ob und wie sich der Übergang in die volle Berufstätigkeit gestaltet. Lösungsmöglichkeiten sind in enger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu suchen.

### 6.1 Wiedereinstieg nach Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)

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

Ist der zu pflegende Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege nicht mehr möglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit entsprechend Gesetz vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über diese veränderten Umstände unverzüglich zu informieren.

Die Pflegezeit kann nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Der vorzeitige Wiedereinstieg kann zunächst auch mit einer reduzierten Stundenzahl erfolgen.

Die rechtzeitige Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber bzw. der ständige Kontakt während der Pflegezeit kann eine Wiedereingliederung erleichtern.

Nach dem Ende der 6-monatigen Pflegezeit wird das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen.

Der Beschäftigte hat keinen Anspruch auf seinen vorherigen Arbeitsplatz. Sein Arbeitsplatz nach der Wiedereingliederung muss aber den vertraglichen Vereinbarungen, z.B. Arbeitszeit, Tätigkeitsprofil und Bezahlung, entsprechen.

### 6.2 Wiedereinstieg nach Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz)

Da der pflegende Mitarbeiter sowohl in der Pflegezeit als auch in der Nachpflegezeit einen Arbeitsplatz innehat, sind Information und Kommunikation gegeben.



### 6.3 Wiedereinstieg nach individuellen Lösungen

Bei längerer Abwesenheit (über sechs Monate Pflegezeit) bestehen keine Verpflichtungen, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder neu aufzunehmen. Eine Ausnahme besteht dann, wenn im Vorfeld zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung geschlossen wurde.

## 7. Weitere Informationen (Vorsorgevollmacht, Betreuungs-/Patientenverfügung)

Ein Pflegefall kann bei Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ganz unverhofft, z.B. durch Unfall oder durch eine plötzliche schwere Erkrankung, eintreten. Hier ist es wichtig, sich schon im Vorfeld mit dem Thema auseinanderzusetzen und sich zu informieren. Arbeitgeber, besonders von Klein- und Kleinstunternehmen, müssen im Falle der eigenen Pflegebedürftigkeit nicht nur die eigene Pflege regeln, sondern auch den Ausfall im Unternehmen bzw. die Vertretung.

Die Klärung folgender Fragen im Vorfeld ist dabei hilfreich:

### ➔ **Wie ist die finanzielle Absicherung?**

Einkommen, Rente, Sach- und Vermögenswerte, usw.

### ➔ **Wie kann Pflege finanziert werden?**

- a. Kranken- und Pflegeversicherung
- b. Berufsunfähigkeitsabsicherungen und zusätzliche Versicherungen
- c. Eigenkapital
- d. familiäre finanzielle Unterstützung

### ➔ **Wo/Wie soll gepflegt werden? Festlegung des Pflegearrangements**

#### **Ambulant – im häuslichen Umfeld**

- a. durch Verwandte und/oder Freunde und Bekannte
- b. von ambulanten Pflegediensten
- c. in Kombination aus a und b

#### **Teilstationär – zeitweise in einer Einrichtung**

- die zu pflegende Person wohnt zu Hause, nimmt jedoch entweder tagsüber Pflege in einer Pflegeeinrichtung in Anspruch (Tagespflege) oder nachts (Nachpflege).

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

- ständiges Wohnen, Betreuung und Pflege in einer Einrichtung
- kann auch vorübergehend als Kurzzeitpflege genutzt werden, wenn die Pflegeperson aufgrund von Urlaub oder eigener Krankheit verhindert ist

#### **Weitere Betreuungsformen**

- betreutes Wohnen
- ambulante Wohngruppen

### ➔ **Welche Vorsorge ist im Rechtsbereich zu treffen?**

#### **Vorsorgevollmacht**

Mit einer Vorsorgevollmacht kann man „in gesunden Tagen“ die Vertrauensperson selbst auswählen, die bei später eintretender Geschäfts- und/oder Einwilligungsunfähigkeit entscheidet und handelt. So wird eine gesetzliche Betreuung weitgehend vermieden. Die Vorsorgevollmacht setzt uneingeschränktes persönliches Vertrauen zum Bevollmächtigten voraus, da der Betroffene selbst ggf. nicht mehr in der Lage ist, seine Vorgaben zu kontrollieren.

#### **Die Betreuungsverfügung**

Das für den Betroffenen örtlich zuständige Amtsgericht (Amtsgericht) bestellt einen Betreuer für den Fall, dass der Betroffene nicht mehr handlungsfähig ist, keine Vorsorgevollmacht erteilt wurde bzw. die gewünschte Vertretung durch die bevollmächtigte Person scheitert. Durch eine Betreuungsverfügung kann im Vorfeld Einfluss auf die durch das Gericht anzuordnende Betreuung genommen werden. So können die Person des Betreuers und/oder auch Wünsche hinsichtlich der Art und Weise und des Ortes der Betreuung festgelegt werden. Eine andere Person darf nur dann durch das Gericht bestellt werden, wenn sich die in der Betreuungsverfügung genannte Person als ungeeignet erweist. Den Umfang der Befugnisse des Betreuers bestimmt das Gericht. Auch unterliegt der Betreuer gesetzlichen Beschränkungen und der gerichtlichen Überwachung.

#### **Die Patientenverfügung**

Mit einer Patientenverfügung kann die medizinische Weiterbehandlung für den Fall der Entscheidungsunfähigkeit geregelt werden. Da genaue Festlegungen in der Patientenverfügung nur sehr schwer so detailliert formuliert werden können, dass sie dem Arzt die Entscheidung genau vorgeben, ist es wichtig, die Patientenverfügung durch eine Vorsorgevollmacht zu ergänzen. Der Bevollmächtigte ist aufgrund seiner Kenntnisse über den Betroffenen in der Lage, den in der Patientenverfügung niedergelegten Willen gegenüber den Ärzten durchzusetzen. Deshalb muss eine Patientenverfügung immer mit einer Vorsorgevollmacht kombiniert werden; andernfalls entscheidet ein gerichtlich bestellter Betreuer. Ein Widerruf ist jederzeit formlos möglich.

## 8. Anhang

### Adressen, Links, gesetzliche Grundlagen, Literaturhinweise/Broschüren

Feststellen der Pflegestufe  
Medizinischen Dienst der Krankenversicherung M-V e.V.  
Carl-Heydemann Ring 130, 18437 Stralsund,  
Tel.: 03831 28730

Widerspruch bei Ablehnung der Pflegestufe oder ungerechter Einstufung

Vital& Aktiv Pflegeberatung  
Fahrenkrön 35b, 22179 Hamburg,  
Tel.: 040 6094684-90

Pflege im häuslichen Umfeld  
Holen Sie sich die Unterstützung eines Pflegedienstes  
Eine Aufstellung finden Sie im Seniorenratgeber der  
Hansestadt Stralsund ([www.zeitung-am-strelasund.de](http://www.zeitung-am-strelasund.de))

### Umzug in ein Heim

Eine Aufstellung der Heime finden Sie im Seniorenratgeber  
der Hansestadt Stralsund ([www.zeitung-am-strelasund.de](http://www.zeitung-am-strelasund.de))  
oder unter:  
[www.pflegesuche.de](http://www.pflegesuche.de)  
[www.wohnen-im-alter.de](http://www.wohnen-im-alter.de)  
[www.betreut.de](http://www.betreut.de)

### ➔ Antworten zu Fragen rund um das Thema Pflege

Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund  
für Beschäftigte und Privatpersonen  
c/o Wohlfahrtseinrichtungen der  
Hansestadt Stralsund gemeinnützige GmbH  
Grünhufer Bogen 1a, 18437 Stralsund  
Tel.: 03831 304 304  
[www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)  
[www.stadtinformation.meinestadt.de/stralsund/senioren](http://www.stadtinformation.meinestadt.de/stralsund/senioren)

Amt für Soziales Vorpommern Rügen  
Marienstraße 1, 18439 Stralsund  
Carl-Heydemann-Ring 67, 18437 Stralsund (Postanschrift)  
Tel.: 03831 3571786

Bürgerservice-Telefon Landkreis Vorpommern-Rügen  
Tel.: 03831 3571000

Pflegestützpunkte in Mecklenburg-Vorpommern  
[www.psp-mv.de](http://www.psp-mv.de)

Pflegekassen Ihrer Krankenkasse



### ➔ Anlaufstelle für Unternehmen

Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund  
für Unternehmen und Personalverantwortliche  
c/o Wohlfahrtseinrichtungen der  
Hansestadt Stralsund gemeinnützige GmbH  
Grünhufer Bogen 1a, 18437 Stralsund  
Tel.: 03831 304 326  
[www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)

Lokales Bündnis für Familie der Hansestadt Stralsund  
Schillstrasse 5-7, 18439 Stralsund  
Tel.: 03831 253535  
[www.familienbuenndnis-stralsund@web.de](mailto:www.familienbuenndnis-stralsund@web.de)

### Links - Informationen im Internet erhalten Sie u.a. auf folgenden Seiten

[www.beratung-senioren.de](http://www.beratung-senioren.de)  
[www.psp-mv.de](http://www.psp-mv.de)  
[www.pflegenetzwerk.com](http://www.pflegenetzwerk.com)  
[www.familie-pflege-zeit.de](http://www.familie-pflege-zeit.de)  
[www.familienpflegezeit-aktuell.de](http://www.familienpflegezeit-aktuell.de)  
[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)  
[www.bafza.de](http://www.bafza.de) (Beantragung zinsloses Darlehen für Lohnvorauszahlungen in der Familienpflegezeit, Formulare, Liste der Anbieter von Pflegezeitversicherungen)  
[www.bundesgesundheitsministerium.de](http://www.bundesgesundheitsministerium.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)  
[www.eff-potal.de](http://www.eff-potal.de) (Arbeitszeitmodelle)  
[www.vorsorgeregister.de](http://www.vorsorgeregister.de); [www.bmj.de](http://www.bmj.de)  
(Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung, Patientenverfügung)



## **Gesetzliche Grundlagen**

Pflegezeitgesetz vom 01.07.2008 (PflegeZG)  
Familienpflegezeitgesetz vom 01.01.2012 (FPfZG)  
Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000 (TzBfG)  
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

## **Literaturhinweise und Broschüren**

„Pflegezeit-was nun?“  
Antworten und Entscheidungshilfen für Personalprofis  
Olaf Müller, Wolfgang Stuhlmann

„Der Fall der Fälle – Pflegefall“ –  
Ratgeber für Pflegebedürftige und Angehörige  
Vital & aktiv, Hamburg, [www.vitalundaktiv.de](http://www.vitalundaktiv.de)

„Familienpflegezeit – Eine Information für Beschäftigte“  
Deutsche Seniorenliga e.V. Bonn, [www.deutsche-seniorenliga.de](http://www.deutsche-seniorenliga.de) oder Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

„Familienpflegezeit – Eine Information für Unternehmen“  
Deutsche Seniorenliga e.V. Bonn, [www.deutsche-seniorenliga.de](http://www.deutsche-seniorenliga.de) oder Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

„Ratgeber Pflege. Alles was Sie zur Pflege wissen müssen.“  
Bundesministerium für Gesundheit, [www.bundesgesundheitsministerium.de](http://www.bundesgesundheitsministerium.de)

„Ratgeber für pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen“  
Sozialverband Deutschland e.V. Berlin, [www.sovd.de](http://www.sovd.de)

„Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können“  
„Information für Personalverantwortliche – Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen“  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## **Quellenangaben**

Gesetzestexte  
Informationen und Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)  
Informationen und Broschüren des Bundesministeriums für Gesundheit  
Informationen und Broschüren des Bundesamtes für zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)  
Informationen der Bundesnotarkammer  
Wegweiser zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald



## **Nehmen Sie Kontakt mit uns auf**

Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund  
c/o Wohlfahrtseinrichtungen der  
Hansestadt Stralsund gemeinnützige GmbH  
Grünhufer Bogen 1a  
18437 Stralsund

Tel.: 03831 304 304  
Fax: 03831 304 314

E-Mail: [info@wfehst.de](mailto:info@wfehst.de)  
Internet: [www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)

## Impressum

### **Pflegefall – Was tun?**

Wegweiser zur Förderung der  
Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

### **Herausgeber**

Kontaktstelle Pflege in der Hansestadt Stralsund  
c/o Wohlfahrtseinrichtungen der  
Hansestadt Stralsund gemeinnützige GmbH  
Grünhofer Bogen 1a  
18437 Stralsund

Tel.: 03831 304 304

Fax: 03831 304 314

E-Mail: [info@wfehst.de](mailto:info@wfehst.de)

Internet: [www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)

### **Text und Gestaltung**

Haus der Wirtschaft  
Bildungszentrum gGmbH Stralsund  
[www.erfolgreich-weiter-bilden.de](http://www.erfolgreich-weiter-bilden.de)

### **Druck**

Hansedruck & Medien GmbH  
[www.hanse-druck.de](http://www.hanse-druck.de)

### **Bildnachweis**

[www.depositphotos.com](http://www.depositphotos.com)

1. Auflage 2013



[www.pflege-in-stralsund.de](http://www.pflege-in-stralsund.de)

