



© mma23 - Fotolia

## Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Ein Leitfaden für die Beschäftigten der FHH

Leistungsstärker durch gute Vereinbarkeit der Lebensbereiche



Hamburg | Personalamt



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	2
2. Zielgruppe .....	4
3. Datenlage zur Pflegesituation bundesweit und in der FHH.....	6
4. Pflegeszenarien.....	9
5. Unterstützung der Beschäftigten seitens der Dienststelle .....	14
6. Aktuelle rechtliche Regelungen .....	19
7. Weitere Hamburger Beratungsstellen.....	21
8. Literaturverzeichnis.....	22

© Jakub Jirsák - Fotolia



© Jakub Jirsák - Fotolia



## 1. Einleitung

### Vereinbarkeit von Beruf? und Familie?, Kindern? und Pflege?

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ steht im Fokus der familienbewussten Personalpolitik der Freien und Hansestadt Hamburg. Viele der

berufliche Vereinbarkeit für Mütter und Väter in der Kindererziehungsphase und erwähnen nur am Rande das Thema Pflege<sup>1</sup>. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist jedoch vielschichtiger und umfasst neben dem großen Aspekt der Kinderbetreuung ebenfalls den Bereich der „Vereinbarkeit von Beruf und pflegerischer Sorgearbeit“ (in Kürze „Beruf und Pflege“ genannt).

Einen großen Unterschied zwischen den beiden Themenaspekten „Kindererziehung“ und „Pflege“ stellt die Planbarkeit dar. Während die Zeiträume der Kindererziehung und -betreuung relativ planbar gestaltet werden können, sind das Auftreten und die Dauer der Pflege für die Betroffenen ungewiss. Auch die zeitliche Entwicklung des Betreuungs-

<sup>1</sup> Vgl. <https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Familie/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie/Seiten/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie-KA.aspx> und/oder Seiten zur Vereinbarkeit auf behördeninternen SharePoint



Behörden und Ämter sind mit dem Audit berufundfamilie oder mit dem Familiensiegel ausgezeichnet und bieten ihren Beschäftigten unterschiedliche Informationen und Maßnahmen zu dem Thema an. Die meisten Informationen und Maßnahmen beziehen sich auf die

bedarfs verläuft entgegengesetzt. Während die Selbstständigkeit der Kinder mit der Zeit wächst, nimmt diese bei fortschreitender Pflegebedürftigkeit der Menschen immer mehr ab. Und schließlich sind die beiden Themen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen „Einstellungen“ belegt. So wird das Thema der Kinderbetreuung oft mit positiven Gefühlen wie zum Beispiel Freude oder Erwartung auf die nächste Entwicklungsschritte des Kindes verbunden, während man dem Thema Pflege oft eine „negative Bedeutung“ beimisst wie zum Beispiel Angst, Unsicherheit, Traurigkeit, Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Pflegende oder Pfleger.

Die demografische Entwicklung bringt einen steigenden Anteil älterer und älterer Menschen mit sich. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass viele Beschäftigte irgendwann mit der Frage konfrontiert werden, wie sie ihre zunehmend

älteren Angehörigen stärker betreuen und dies mit der Berufstätigkeit in Einklang bringen können. Die Wenigsten sind außerdem auf den - zum Glück sehr seltenen Fall - der Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit eines jungen Menschen oder Kindes vorbereitet.

Jedoch – oder desto mehr - darf die

*„Pflege und Unterstützung [...] nicht nur „Belastung“, sondern Teil unseres sozialen Lebens [sein] und kann auch Bereicherung und Zufriedenheit bringen. Damit Ziele und Anforderungen aber nicht zur Überlastung werden, ist es notwendig, zu realistischen und verantwortungsbewussten Entscheidungen zu kommen. Holen Sie sich und geben Sie Unterstützung. Teilen Sie Familien- und Erwerbsarbeit gerecht. Und gehen Sie auch pfleglich mit sich selbst um. Pflegende brauchen Erholung, Auszeiten und soziale Netze. Dabei müssen immer wieder neue, tragfähige Lösungen gefunden und Entscheidungen getroffen werden.“<sup>2</sup>*

<sup>2</sup> Arbeitnehmerkammer Bremen (Hgg.): Beruf und Pflege miteinander vereinbaren, Bremen, 2014, S. 4.

## 2. Zielgruppe

### An wen richtet sich der Leitfaden?

Dieser Leitfaden richtet sich an **alle Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg** (FHH), die jetzt oder in der nahen Zukunft vor die

spezifisch wie die Lebenswege der pflegebedürftigen Menschen, die nun auf die Hilfe angewiesen sind. Nur durch eine kompetente und umfassende Be-

© Kurhan - Fotolia



Herausforderung gestellt werden, die Pflege von Angehörigen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Gerne möchten wir Ihnen als Beschäftigte oder Beschäftigter in dieser besonderen Lebenssituation Unterstützung bieten, sodass Sie schnell an die richtigen Ansprechstellen gelangen und die richtigen Antworten auf Ihre Fragen bekommen. Denn eine Sache ist bei allen Pflegesituationen gleich: Sie sind so unterschiedlich und

ratung können die persönlichen Bedürfnisse und die familienspezifischen Bedingungen berücksichtigt und die beste Lösung für Ihre spezielle Pflegesituation gefunden werden.

Dieser Leitfaden kann eine kompetente Beratungsleistung nicht ersetzen, er soll jedoch **helfen, den ersten Such-, Orientierungs- und Zeitaufwand in der neuen Situation zu verringern** und möglichst viele verlässliche

und hamburgspezifische Informationsquellen und Ansprechpartnerinnen und -partner zu nennen. Unser Anspruch ist, dass Sie dadurch Ihre Zeit und Energie sparen können und für die Zukunft das Gefühl haben, gut vorbereitet zu sein.

Eine besondere Rolle beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kommt den **Führungskräften** zu. Sie gelten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht als erste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ihre von Pflegeaufgaben betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Führungskräfte sollten in der Lage sein, bei Anfragen oder Problemen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese möglichst schnell zu unterstützen und ihnen Angebote zu machen. Sie sollten die Breite der Vereinbarkeitsmaßnahmen ihrer Organisation kennen und in der Lage sein, diese situationsentsprechend anzuwenden. Dieser Leitfaden richtet sich daher auch **an die Führungskräfte, um sie für dieses Thema zu sensibilisieren und in ihrer Fürsorgefunktion zu unterstützen.**

### 3. Datenlage zur Pflegesituation bundesweit und in der FHH Wie sieht es derzeit aus und was sagen die Schätzungen?

Die **bundesweite Datenlage** zu der aktuellen und zukünftigen Pflegesituation wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend folgendermaßen zusammengefasst:

*„Bereits im Jahr 2011 gab es in Deutschland 2,5 Millionen Pflegebedürftige mit einer Pflegestufe. Diese Zahl wird nach Angaben des Statistischen Bundesamts bis zum Jahr 2020 auf 2,9 Millionen anwachsen, im Jahr 2030 werden es bereits 3,37 Millionen sein. Dadurch wird der Anteil Pflegebedürftiger an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2030 auf 4,4 % ansteigen. Heute werden 70 % der Pflegebedürftigen in häuslicher Pflege versorgt, davon 67 % allein durch Angehörige und 33 % unter Zuhilfenahme eines Pflegedienstes.“<sup>3</sup>*

Zu der **Datenlage in Hamburg** gibt eine Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) aus dem Jahre 2013 Auskunft. Dort wurde die Situation erwerbstätiger Pflegender

und die damit verbundenen Herausforderungen für Hamburger Unternehmen untersucht. An der Studie nahmen 55 private und öffentliche Organisationen teil. Sie bestätigt einen wachsenden Pflegebedarf für ganz Hamburg. So heißt es dort:

*„Die Zahl der Pflegebedürftigen wird in Hamburg deutlich ansteigen. Von 47.000 Personen im Jahr 2009 wird ihre Zahl bis 2030 um rund 28 % auf dann rund 60.000 Personen wachsen. Die Zahl der ausschließlich von Angehörigen gepflegten Personen wird bei konstanten Versorgungsformen von 18.000 Personen im Jahre 2009 um 22 % auf 22.000 Personen im Jahr 2030 zunehmen. Damit wird die Angehörigenpflege auch in Zukunft eine tragende Rolle spielen. Sie deckt selbst bei Fortsetzung des Trends zur stationären Pflege im Jahr 2030 noch rund ein Drittel des gesamten Pflegebedarfs ab, in anderen Szenarien sind es bis zu 40 %.“<sup>4</sup>*

<sup>3</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hgg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, Berlin, 2014, S. 6.

<sup>4</sup> Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI): Wachsender Pflegebedarf in Hamburg - Situation erwerbstätiger Pflegender und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen, Hamburg, 2013, S. 6.



Wie sich die **Situation der Beschäftigten der FHH** darstellt und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Herausforderung stehen, ihre Arbeit mit der Pflege ihrer Angehörigen zu vereinbaren, wird statistisch nicht erfasst. Eine Kennzahl, mit der das „Gesamtthema“ Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft abgebildet wird, ist die Teilzeitquote. Diese ist bei den FHH-Beschäftigten hoch ausgeprägt und betrug im Jahr 2014: 32,9 % (2013: 32,5 %)⁵. Wieviel Prozent der Teilzeitbeschäftigten ihre Tätigkeit aufgrund von Pflegebedürftigkeit ihrer Angehörigen reduziert haben, ist jedoch unbekannt.

In bundesweiten Analysen von Mikrodaten konnte ein **Profil pflegender Erwerbstätiger** ermittelt werden: Demzufolge pflegen rund 6 % der Beschäftigten einen oder mehrere Angehörige. Sechs von zehn pflegenden Erwerbstätigen sind Frauen. Das Durchschnittsalter der Pflegenden beträgt 48 Jahre.<sup>6</sup> Mehr als ein Drittel der Pflegenden ist ein bis sechs Stunden wöchentlich mit der Pflege ihrer Angehörigen oder ihres Angehörigen beschäftigt. Weitere 28 % der Pflegenden leisten einen wöchentlichen Pflegeaufwand von sieben bis zwölf Stunden und knapp 16 % von 13 bis 19 Stunden pro Woche.

<sup>5</sup> Vgl. Personalbericht 2015, Band 1: Personalstrukturbericht. Hamburg, 2015, S. 4.

<sup>6</sup> Vgl. HWWI, ebd., S. 6.

Ein gutes Fünftel ist mit mindestens 20 Stunden pro Woche mit der Aufgabe beschäftigt.<sup>7</sup> Überträgt man diese Zahlen (mit allen damit verbundenen Annahmen) auf die FHH insgesamt (2014: 79.274 Beschäftigte), so handelt es sich bei den angenommenen 6 % um eine Personengruppe von rund 4.750 Beschäftigten, Tendenz steigend.

---

<sup>7</sup> Vgl. HWWI, ebd., S. 25.

## 4. Pflegeszenarien

### In welcher Pflegesituation befinden Sie sich?

Jede Pflegesituation ist erst einmal spezifisch und mit vielen Fragen und Unsicherheiten behaftet<sup>8</sup>. In der Regel lassen sich jedoch zwei Szenarien unterscheiden, die einen unterschiedlichen Handlungsbedarf erfordern:

- ▶ Szenario I: Eine Pflegesituation kündigt sich langsam an (zum Beispiel bei fortschreitender Demenz)
- ▶ Szenario II: Eine Pflegesituation tritt plötzlich auf (zum Beispiel durch Unfall oder Schlaganfall).

© Kim Schneider - Fotolia



© Sandor Kacsó - Fotolia

<sup>8</sup> Die Inhalte der Kapitel 4 und 5 wurden weitgehend und mit Zustimmung der Universität Hamburg aus der internen Publikation „Leitfaden für Beschäftigte, für die die Pflege einer/eines Angehörigen ein Thema ist“, Referat 64/Team Personalentwicklung, 2013 übernommen, aktualisiert bzw. ergänzt.

## Szenario I: Eine Pflege- und Versorgungssituation kündigt sich an.

### Wo können Sie sich rechtzeitig informieren? -

#### Verlässliche Beratungsstellen!

Kleine Hilfeleistungen reichen für Ihre Angehörigen nicht mehr aus. Körperliche Einschränkungen verstärken sich, vielleicht auch psychische Auffälligkeiten und die Kräfte lassen allgemein nach. Wege sind nicht mehr oder nur schwer zu bewältigen und die Haushaltsführung macht Probleme. Hier kann sehr individuell unterstützt werden, mit Rücksicht auf die Gewohnheiten und Vorlieben der/des zu Betreuenden, aber auch unter Berücksichtigung der Art und des Ausmaßes der Einschränkung. Die Möglichkeiten, die zur Verfügung stehen, sind auch entsprechend vielfältig und lassen sich dem Bedarf gut anpassen.

Um sich im „Dschungel“ der Anbieter und der Hilfsmöglichkeiten zu Recht zu finden, ist es vernünftig, die **Beratung durch Expertinnen und Experten**

in Anspruch zu nehmen. Sie sehen graduelle Unterschiede und können den Unterstützungsbedarf individuell einschätzen. Dazu wurden in den Bezirksamtern der Freien und Hansestadt Hamburg die sogenannten **„Pflegestützpunkte“** (mehr dazu siehe S. 11) eingerichtet.

Wenn sich eine Pflegesituation ankündigt, haben Sie in der Regel Zeit, sich zu informieren, auszutauschen, zu besprechen und auszuprobieren. Und Sie können auch die nächste Stufe planen: „Wenn, dann . . .!“.

Die neue Lebenssituation braucht, um bewältigt werden zu können, unbedingt eine „gute“ Beziehung zwischen den pflegenden und den zu pflegenden Angehörigen. Eine Voraussetzung ist deshalb, dass die zu pflegenden Angehörigen von Beginn an in die Lösungsfindung einbezogen werden. Dies gelingt nicht

immer, weil Krankheiten, persönliche Geschichten oder eine eigenwillige Persönlichkeit dies erschweren. Hilfe anzunehmen fällt jedem schwer, manchen sogar ganz besonders. Sich auf diese neue Situation mit Abhängigkeiten einzustellen, erfordert Kraft und Zeit. Es gibt eine Vielzahl an Hilfsmitteln, Unterstützungs- und Betreuungsmöglichkeiten – und nicht alle kosten Geld oder nicht sehr viel.

Die **Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)** hat in ihren verschiedenen Fachbereichen zu Fragen der Pflege und Versorgung umfangreiches Material zusammen- und zur Verfügung gestellt. Sie finden es unter: [www.hamburg.de/pflege](http://www.hamburg.de/pflege). Die dort gesammelten Informationen sind verständlich, umfassend, fachlich korrekt und werden von den Expertinnen und Experten der Behörde ständig aktualisiert. Sie sind in folgende Themen gegliedert:

▶ **Beratung:** Beratungsmöglichkeiten, Informationsangebote, Pflegestützpunkte

[www.hamburg.de/beratung](http://www.hamburg.de/beratung)

▶ **Hilfe zu Hause:** Hilfen im Haushalt, Besuchs- und Begleitdienste, Hilfen bei Krankheit, Essen auf Rädern, Wohnraumanpassung, Hausrufnotdienste und andere Unterstützungsleistungen

[www.hamburg.de/hilfe-zu-hause](http://www.hamburg.de/hilfe-zu-hause)

▶ **Pflege zu Hause:** Angehörigenpflege, Kurzzeitpflege, Tagespflege, Pflegedienste, Beschäftigung von Pflegekräften

[www.hamburg.de/pflege-zu-hause](http://www.hamburg.de/pflege-zu-hause)

▶ **Pflege im Heim:** Leistungen, Auswahl, Kosten und Hilfe bei der Finanzierung sowie Rechte und Pflichten in der Heimunterbringung

[www.hamburg.de/pflege-im-heim/](http://www.hamburg.de/pflege-im-heim/)

▶ **Hilfe bei Demenz:** Beratungsstellen, Wohngemeinschaften, besondere stationäre Angebote,

[www.hamburg.de/demenz/](http://www.hamburg.de/demenz/)

- ▶ **Sterbebegleitung:** Beratungsstellen, ambulante Hospizdienste, stationäre Hospize, Palliativstationen und rechtliche Betreuung (Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung, Patientenverfügung).

[www.hamburg.de/hospizarbeit-sterbebegleitung/](http://www.hamburg.de/hospizarbeit-sterbebegleitung/)



©Alexey Klementiev - Fotolia

## **Szenario II: Die Pflegebedürftigkeit tritt plötzlich ein**

### **Was ist zu tun? - Kriterienliste und Fragestellungen!**

Neben den hier genannten Informationsquellen, können Sie sich auch direkt an die **Krankenkasse Ihrer / Ihres Angehörigen** wenden.

Verlässliche Informationen bekommen Sie außerdem bei dem **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** unter: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen)

Nach einem Sturz oder nach einer schweren Erkältung, die zu einer Lungenentzündung wird, kann die Pflegebedürftigkeit plötzlich auftreten. Solche

Ereignisse führen oft zu einem Krankenhausaufenthalt. In dieser Situation werden andere Gebrechen und Krankheiten relevant. Die Folge ist oft die Pflegebedürftigkeit und die Feststellung, dass das Leben wie vor dem Krankenhausaufenthalt so nicht weitergeführt werden kann. Eine akute Verschlechterung des Zustands mit Pflege- und Versorgungsbedarfs kann natürlich auch ohne Krankenhausaufenthalt eintreten.

In einer solchen Situation geht es primär um die **Organisation der Ver-**

**sorgung und der Pflege des oder der zu Betreuenden**, vielleicht auch um die stationäre Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung (unter Umständen verbunden mit einem Umzug, einer Wohnungsauflösung). Das Besondere in dieser Situation ist, dass die Entscheidung weitreichende Konsequenzen hat, emotional sehr belastend sein kann und unter Zeitdruck getroffen werden muss. Wenn es möglich ist, dieses Thema schon vorsorglich, das heißt vor dem Eintritt des Pflegefalls, mit nahestehenden Menschen zu besprechen, kann das bei der Entscheidung im akuten Fall sehr entlastend sein. **Eine Kriterienliste kann hier eine Entscheidungshilfe sein:**

- ▶ Welche eigenen Vorstellungen haben Sie? Das heißt, wie, wo und in welchem Umfang möchten Sie Ihre Angehörige / Ihren Angehörigen untergebracht wissen?
- ▶ Welche Wünsche haben Ihre zu pfle-

genden Angehörigen?

- ▶ Was entspricht dem Pflege- und Versorgungsbedarf? Das heißt, in welcher Pflegestufe wird Ihre Angehörige / Ihr Angehöriger eingestuft? Wieviel Mobilität und Selbstständigkeit ist noch möglich?
- ▶ Nach welchen unabhängigen Prüfkriterien sollen in Frage kommende Einrichtungen, zum Beispiel von Krankenkassen oder Verbraucherverbänden (Qualitätskriterien), ausgesucht werden?

Die Mühe, eine solche Liste aufzustellen, lohnt sich. Denn so können Sie sicherstellen, dass alle Interessen beachtet werden und Angebote und Einrichtungen schon vorher vergleichen, was unter Druck schwerer fällt. Auch hier sollten Sie die **Unterstützung der Expertinnen und Experten der im vorherigen Abschnitt genannten Beratungs- und Informationsstellen** unbedingt in Anspruch nehmen.

## 5. Unterstützung der Beschäftigten seitens der Dienststelle

### Wie und wo kann Ihre Dienststelle Sie unterstützen?

Eine Angehörige / einen Angehörigen zu den sonstigen Pflichten zusätzlich zu pflegen und zu versorgen, erfordert viel Ausdauer, Geduld, Organisationstalent und eine sorgfältige Beobachtung der eigenen Kräfte und Grenzen. **Für die pflegenden Beschäftigten stellen sich in der Regel folgende Fragen:**

▶ Gibt es an meinem Arbeitsplatz die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu reduzieren?

▶ Gibt es an meinem Arbeitsplatz die Möglichkeit, meine Arbeitszeit flexibel zu gestalten?

▶ Bietet mein Arbeitsplatz Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes (Tearbeit, kurzfristiges Arbeiten von zu Hause aus)?

▶ Welche Möglichkeiten der kurzfristigen Freistellung und/oder Sonderurlaub kann ich beantragen?

▶ Welche Informationsangebote und Maßnahmen des Arbeitgebers kann ich nutzen (Beratungsangebot, Informationsbroschüren, Fachbücher, Literaturlisten, Intranet)?

▶ Wo werde ich zu meinen Fragen fachgerecht beraten?

▶ Wer sind meine Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner an der Arbeitsstelle?

▶ Welche Gespräche sind zu führen (Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Personalservice, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte)<sup>9</sup>

Wenn Sie in die Situation kommen, sich um die Pflege von nahen Angehörigen kümmern zu müssen, sprechen Sie als erstes **Ihre Führungskraft** an.

© fotomatrix - Fotolia



© Chagim - Fotolia



<sup>9</sup> Aufzählung angelehnt an: Universität Hamburg. Stabstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt (Hgg.): Pflege von Angehörigen. Ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/Studium, Mannheim, 2012, S. 14



Um auszuloten, welche Möglichkeiten der Begleitung und Unterstützung es für Sie gibt, wenden Sie sich auch an:

► **Ihren Personalservice**

Hier erhalten Sie Informationen zu Sonderurlaub, Pflegezeit, Familienpflegezeit und flexiblere Arbeitszeit.

► **Ihre Personalentwicklung**

An dieser Stelle werden Sie beraten zu den Themen Telearbeit und zum entsprechenden Fortbildungsangebot des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF/AMD), zum Beispiel zur work-life-balance, Gesundheitsförderung, Entspannung, Umgang mit Stress usw. Sie können ebenfalls selbst die aktuellen Fortbildungs- und Workshop-Angebot des ZAF/AMD sichten unter [www.hamburg.de/zaf](http://www.hamburg.de/zaf)

► **Pflegeberatung bei der Compass Private Pflegeberatung GmbH**

Für pflegebedürftige Personen, die in der privaten- oder in der sozialen Pflegeversicherung versichert sind, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf kostenlose Pflegeberatung. Der Bund hat mit dem Unternehmen „Compass Private Pflegeberatung GmbH“ (Compass GmbH) einen Rahmenvertrag abgeschlossen. Diesem ist die FHH als Beihilfeträger beigetreten. Die Pflegeberatung für Sie als **beihilfeberechtigte** Person und Ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen führt nun die Compass GmbH durch. Da sie direkt mit den Kostenträgern abrechnet, müssen Sie als beihilfeberechtigte Person nichts veranlassen. Das gilt für Beamte sowie für Richterinnen und Richter.

Weitere Informationen sind dem Rundschreiben des Personalamtes zu entnehmen unter:

<https://fhhportal.ondataport.de/websites/0032/Aktuelles/Documents/Rundschreiben%20Pflegeberatung.pdf>

oder dem Internetauftritt der Beratungsstelle unter:

[www.compass-pflegeberatung.de/Startseite/](http://www.compass-pflegeberatung.de/Startseite/)

### ► **Arbeitsmedizinischer Dienst der FHH (ZAF/AMD)**

Es besteht auch die Möglichkeit, sich von der zuständigen Betriebsärztin oder dem zuständigen Betriebsarzt des AMD (Kategorie „Wunschuntersuchungen“) beraten zu lassen. Das kommt in Frage, wenn die Pflege belastend wird, sich gesundheitliche Probleme einstellen und die Belastung sich auf die Arbeit auszuwirken droht. Diesen Termin können Sie selbst verabreden, er muss nicht durch die Dienststelle genehmigt werden.

[www.hamburg.de/personalamt/arbeitsmedizin/](http://www.hamburg.de/personalamt/arbeitsmedizin/)

### ► **Personalportal der FHH**

Weitere Informationen finden Sie auch unter dem Stichwort „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unter:

<https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Familie/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie/Seiten/Hilfe-meine-Eltern-werden-alt.aspx>



## Was können Sie als Führungskraft zur Unterstützung Ihrer Mitarbeiterin/ Ihres Mitarbeiters in einer Pflegesituation tun?

Das „Bündnis für gute Pflege“ hat Empfehlung formuliert, wie Führungskräfte ihre pflegenden Mitarbeiter unterstützen können. Der Grundgedanke lautet: **„Der Isolation begegnen, Inklusion ermöglichen und das Miteinander fördern“**.<sup>10</sup> Im ersten Schritt hängt es im Wesentlichen von Ihrer Sensibilität als Führungskraft ab, ob die pflegenden Beschäftigten sich trauen, das Thema Pflege anzusprechen, sich über Hilfsmaßnahmen zu informieren und diese dann auch aktiv zu nutzen:

*„Das Thema Pflege ist in der Arbeitswelt häufig tabu. Arbeitnehmer verschweigen ihre Pflegeverantwortung, weil sie fürchten, nicht als wertvoller Mitarbeiter wahrgenommen zu werden. Eine aktive Informationspolitik und breit gestreute Informationsangebote können in Unternehmen die Wahrnehmung des Themas Beruf und Pflege erhöhen.“<sup>11</sup>*

Vor diesen Hintergrund sollte jedoch beachtet werden, dass eine Erwerbstätigkeit für die Pflegenden auch einen Schutz bedeuten kann. „Der Abstand von der Pflegesituation wirkt als Puffer und schafft andere persönliche Entfaltungsräume. Die zusätzlichen Aufgaben in Beruf erhöhen aber auch die Anforderungen.“<sup>12</sup> Daher bedeutet es im zweiten konkreten Schritt für Sie als Führungskraft, zu versuchen, Ihren pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erwerbsmöglichkeit weiterhin zu ermöglichen und soweit wie möglich **flexible Arbeitsbedingungen**, z.B. hinsichtlich des Arbeitsortes und/oder des Arbeitsumfangs zu ermöglichen. Ferner ist es wichtig, die **gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen**, die in Ihrer Organisation angeboten wer-

<sup>10</sup> Dr. Christopher Kofahl, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: „Der Isolation begegnen, Inklusion ermöglichen und das Miteinander fördern“ in „Gute Pflege ist ein Menschenrecht“. Bündnis für Gute Pflege, 2013 <http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/pflegende-angehoerige/>

<sup>11</sup> Dr. Wolfgang Keck, Deutsche Rentenversicherung Bund: „Unterstützung und Anerkennung für Angehörige – Pflege und Beruf vereinbar machen“ in „Gute Pflege ist ein Menschenrecht“. Bündnis für gute Pflege, 2013 ebd.

<sup>12</sup> ebd.

den, auch proaktiv den pflegenden Beschäftigten nahe zu bringen. Damit entlasten Sie diese von der Notwendigkeit, sich in der schwierigen Situation selbst die „erste Hilfe“ zu organisieren. Sie verhindern auch gleichzeitig langfristige Gesundheitsrisiken, die sich oft aus der belastenden Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ergeben. Zu solchen Präventionsmaßnahmen gehören z.B. Programme zur Stressbewältigung, zu Pflegetechniken oder zur Verarbeitung von Konflikten.<sup>13</sup> Eine Übersicht über die in der FHH angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden Sie im **Maßnahmenkatalog für Personalabteilungen und Personalentwicklerinnen und -entwickler**.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Vgl. ebd.

<sup>14</sup> Siehe: Vereinbarkeit Beruf und Familie. Maßnahmenkatalog für Personalabteilungen und Personalentwicklerinnen und -entwickler, Juli 2013.

Schließlich sollten Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter nach § 13 Absatz (4) HmbGleiG dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten über die Auswirkungen ihrer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung informiert werden. So heißt es an der Stelle:

*„Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, sind vor einer Entscheidung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf die Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit hinzuweisen.“<sup>15</sup>*

<sup>15</sup> Siehe: Hamburgisches Gleichstellungsgesetz 2015. [www.hamburg.de/personalamt/gleichstellung](http://www.hamburg.de/personalamt/gleichstellung)

## 6. Aktuelle rechtliche Regelungen

### Welche Vorteile bietet das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf?

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 ändert die Gesetze zur Pflegezeit und zur Familienpflegezeit mit Wirkung vom 1. Januar 2015. Es gilt **für Tarifbeschäftigte sowie für Auszubildende**. Folgende Neuregelungen gibt es:

- ▶ Die zuständige Pflegekasse zahlt als finanziellen Ausgleich **Pflegeunterstützungsgeld**, wenn Sie kurzfristig an der Arbeit verhindert und unentgeltlich freigestellt sind.
- ▶ Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gibt direkte zinslose **Darlehen**, wenn Sie Pflegezeit und Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.
- ▶ Der Abschluss einer **Familienpflegezeitversicherung** ist dauerhaft entfallen.

▶ Sie haben einen Rechtsanspruch, in **Teilzeit** zu arbeiten, wenn Sie sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

▶ Das Gesetz erweitert den **Begriff der nahen Angehörigen**: Künftig besteht Ihr Rechtsanspruch auf Fernbleiben von der Arbeit wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und auf alle Freistellungen nicht nur für die Pflege von Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Eheleuten oder Partnerinnen bzw. Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, sondern auch für Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie für Partnerinnen bzw. Partner in lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften.

Weitere Erläuterungen zu dem Gesetz finden Sie unter:

- ▶ Wege zur Pflege – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

[www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015.html](http://www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015.html)

- ▶ Erklär-Video: Familienpflegezeit – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

[www.youtube.com/watch?v=0S5LmoAWT-l#t=52](http://www.youtube.com/watch?v=0S5LmoAWT-l#t=52)

### Welche Möglichkeiten bestehen für Beamtinnen und Beamte?

#### Für Beamtinnen und Beamte

besteht im Fall einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Möglichkeit, Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge bis zur Dauer von insgesamt 10 Arbeitstagen unter Beibehaltung der Beihilfeansprüche zu erhalten. Für den Fall einer längerfristig erforderlichen Pflege ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu bewilligen. Dies gilt, wenn

sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine sonstige pflegebedürftige Angehörige oder einen sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen. Weitere detaillierte Informationen zur Antragsstellung und Voraussetzung der Gewährung finden Sie in dem:

- ▶ Rundschreiben des Personalamtes zur Änderung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes, vom 20.02.2015 unter:

<https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Dokumentencenter/DocsAndForms/rds-Pflegezeitgesetz-2015-02-20.pdf>

## 7. Weitere Hamburger Beratungsstellen

- ▶ **KWB WORKlife Koordinierungsstelle Familie und Beruf** – umfangreiches unabhängiges Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Infosammlung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Hamburg“  
[http://www.kwb.de/media/public/db/media/4/2013/09/280/informationen\\_zum\\_thema\\_eldercare.pdf](http://www.kwb.de/media/public/db/media/4/2013/09/280/informationen_zum_thema_eldercare.pdf)
- ▶ **Die Angehörigenschule** – umfangreiches, kostenfreies Kursangebot und individuelle Beratung für pflegende Angehörige in Hamburg  
[www.hamburgerangehoerigenschule.de](http://www.hamburgerangehoerigenschule.de)
- ▶ **Selbsthilfegruppen** – Datenbank mit Informationen zu den rund 1500 Hamburger Selbsthilfesusammenschlüssen  
[www.kiss-hh.de](http://www.kiss-hh.de)
- ▶ **Beratungszentrum für technische Wohnraumanpassung** – neutrale Beratung zum altersgerechten Wohnungsumbau und zu Hilfsmitteln [www.online-wohn-beratung.de](http://www.online-wohn-beratung.de) oder [www.barrierefrei-leben.de](http://www.barrierefrei-leben.de)

## 8. Literaturverzeichnis

**Arbeitnehmerkammer Bremen (Hgg.):** Beruf und Pflege miteinander vereinbaren, Bremen, 2014.

[www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Publikationen/Gesundheitstipps/Beruf%20und%20Pflege.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Publikationen/Gesundheitstipps/Beruf%20und%20Pflege.pdf)

**Behörde für Justiz und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg (Hgg.):** Hamburgisches Gleichstellungsgesetz, 12. Dez. 2015.

[www.hamburg.de/personalamt/gleichstellung](http://www.hamburg.de/personalamt/gleichstellung)

**Bündnis für Gute Pflege, 2013 (Hgg):** Dr. Christopher Kofahl, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: „Der Isolation begegnen, Inklusion ermöglichen und das Miteinander fördern“, 2013.

[www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/pflegende-angehoerige/](http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/pflegende-angehoerige/)

**Bündnis für Gute Pflege, 2013 (Hgg):** Dr. Wolfgang Keck, Deutsche Rentenversicherung Bund: „Unterstützung und Anerkennung für Angehörige – Pflege und Beruf vereinbar machen“, 2013

[www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/pflegende-angehoerige/](http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/pflegende-angehoerige/)

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hgg.):** Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, Berlin, 2014.

[www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Pflege,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Pflege,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

**Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) (Hgg.):** Wachsender Pflegebedarf in Hamburg - Situation erwerbstätiger Pfleger und Herausforderungen für Hamburger Unternehmen, Hamburg, 2013.

[www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI\\_HSBA\\_Policy\\_Paper\\_78.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_HSBA_Policy_Paper_78.pdf)

**KWB. Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (Hgg.):** Worklife. Koordinierungsstelle Familie und Beruf. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Hamburg. Hamburg, 2013.  
[www.kwb.de/media/public/db/media/10/2014/07/470/du\\_eldercare\\_06022013.pdf](http://www.kwb.de/media/public/db/media/10/2014/07/470/du_eldercare_06022013.pdf)

**Personalamt FHH (Hgg.):** Personalbericht 2015, Band 1: Personalstrukturbericht. Hamburg, 2015.  
<http://www.hamburg.de/contentblob/4602932/data/pb-2015-psb.pdf>

**Personalamt und Netzwerk Auditierte Behörden der hamburgischen Verwaltung:** Vereinbarkeit Beruf und Familie. Maßnahmenkatalog für Personalabteilungen und Personalentwicklerinnen und -entwickler, Juli 2013.

**Personalportal FHH:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
<https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Familie/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie/Seiten/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie-KA.aspx>

**Personalportal FHH:** Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
<https://fhhportal.ondataport.de/websites/1002/Familie/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Familie/Seiten/Hilfe-meine-Eltern-werden-alt-.aspx>

**Universität Hamburg:** Leitfaden für Beschäftigte, für die die Pflege einer / eines Angehörigen ein Thema ist“ (Referat 64/Team Personalentwicklung), 2013.  
[www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/fid/Pflege-und-Betreuung.pdf](http://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/fid/Pflege-und-Betreuung.pdf)

**Universität Mannheim. Stabstelle Gleichstellung und soziale Vielfalt (Hgg.):** Pflege von Angehörigen. Ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/Studium. Mannheim, 2012.

## Impressum

### Herausgeberin

Bettina Lentz  
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt  
Steckelhörn 12  
20457 Hamburg  
Telefon: (040) 4 28 31- 14 10  
Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

### Redaktion

Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin), Isabella Krause

### Layout

Susanne Neugebauer

### Veröffentlichung

Januar 2016



Personalamt  
Steckelhörn 12  
20457 Hamburg  
Tel.:+49 40 428 31-0

[www.hamburg.de/personalamt](http://www.hamburg.de/personalamt)



Hamburg | Personalamt