

# Leitfaden für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

Dieser Leitfaden wurde im Rahmen des Projekts  
„PARI – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf international“ erstellt

## **Autorinnen**

Sabine Böttcher, Christina Buchwald  
Zentrum für Sozialforschung an der  
Martin-Luther-Universität Halle e.V.

## **Projekträger**

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt  
GmbH, Berlin  
Gudrun Wünsche, Sigrid Wölfig



## **In Zusammenarbeit mit**

Bundesverband Mittelständische Wirtschafte.V.,  
Kreisverbände Oberhavel und Havelland  
Renate Fonfara



Gefördert durch das Ministerium für  
Arbeit, Soziales, Frauen und Familie  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds  
und des Landes Brandenburg



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Investition in Ihre Zukunft

## Partner im Projekt

- Bundesverband Mittelständische Wirtschaft e.V., Kreisverband Oberhavel
- Contura – Andrea Wagner Auditorin berufundfamilie, Altenburg
- Institut für Pflegewissenschaften an der Martin-Luther-Universität Halle
- Sozialakademie AWO Sano gGmbH, Potsdam
- Ver.di, Bezirk Cottbus

In den Leitfaden sind Ergebnisse und Erfahrungen aus den Projekten  
„Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg“ (2009)  
und  
„SCHICHT – Schichtarbeit zwischen Anforderungen von Arbeitswelt und Lebenswelt“ (2009-2013)  
eingeflossen.

Diese Projekte wurden gefördert durch:



<u>Inhalt:</u>	<u>Seite</u>
Vorwort	2
<b>Teil I: Demographische Entwicklung im Land Brandenburg</b>	<b>5</b>
I.1. Demographischer Wandel und Entwicklung der Pflegebedürftigkeit im Land Brandenburg	5
I.2. Exkurs: Bevölkerungsentwicklung und Pflegebedürftigkeit in den kreisfreien Städten und Landkreisen im Land Brandenburg 2009	7
I.2.1 Altersstruktur und Durchschnittsalter der Bevölkerung	7
I.2.2 Zu- und Fortzüge	9
I.2.3 Pflegebedürftigkeit	10
<b>Teil II: Informationen für Unternehmen</b>	<b>11</b>
II.1. Darstellung der Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit (2008)	12
II.1.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz)	12
II.1.2 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis	13
II.1.3 Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz)	13
II.1.4 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis	14
II.1.5 Auswirkungen auf die Sozialversicherung	14
II.2. Das Familienpflegezeitgesetz (2012)	16
II.3. Kosten mangelnder Vereinbarkeit	17
II.4. Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen	19
<b>Teil III: Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen</b>	<b>21</b>
III.1. Unternehmens-Checklisten:	
Checkliste 1: Fragebogen zur Struktur- und Bedarfserhebung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung	22
Checkliste 2: Potenzialanalyse für unternehmensseitige Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung	24
Checkliste 3: Übersicht zur Unterstützungspotenzialen im Pflege(not)fall für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung	27
III.2. Gute Beispiele aus Unternehmen	29
<b>Teil IV: Informationen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung</b>	<b>33</b>
IV.1. Kompaktinformationen zu finanziellen Leistungen für die häusliche Pflege naher Angehöriger nach dem SGB XI (Pflegeversicherung) einschließlich Überblick über finanzielle Leistungen der Pflegeversicherung	33
IV.2. Checklisten für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige	37
Checkliste 1: Auswahl von Dienstleistungen bei vollstationärer Pflege	37
Checkliste 2: Auswahl von Dienstleistungen bei häuslicher Pflege	39
Checkliste 3: Unterstützung im Pflege(not)fall: Was brauche ich?	41
<b>Literatur</b>	<b>44</b>
<b>Autorinnen</b>	<b>45</b>

<b>Teil V: regionalspezifische Pflegedienstleistungsstruktur – Landkreis OBERHAVEL</b>	<b>46</b>
V.1. Beratungsstellen	47
V.1.1 Pflegestützpunkt Oranienburg, Außenstelle Zehdenick	47
V.1.2 Fachbereich Soziales Kreisverwaltung Oberhavel	47
V.1.3 Beratungs- und Koordinierungsstelle in der Hilfe für ältere Menschen	47
V.1.4 Kontakt- und Beratungsstelle für Alzheimer- und Demenzkranke und deren Angehörige	47
V.2. Häusliche Betreuung von Menschen mit Demenz	47
V.2.1 Kontakt- und Beratungsstelle für Alzheimer- und Demenzkranke und deren Angehörige	47
V.2.2 Evangelisches Seniorenzentrum „Simeon“, Fürstenberg	47
V.3. Ambulante Pflegedienste	48
V.3.1 Bergfelde	48
V.3.2 Birkenwerder	48
V.3.3 Fürstenberg	48
V.3.4 Glienicke	48
V.3.5 Gransee	48
V.3.6 Hennigsdorf	49
V.3.7 Hohen Neuendorf	49
V.3.8 Kremmen	49
V.3.9 Leegebruch	50
V.3.10 Löwenberger Land, OT Löwenberg, OT Nassenheide	50
V.3.11 Mühlenbeck	50
V.3.12 Oranienburg, einschließlich OT Zehlendorf und Wensickendorf	50
V.3.13 Schildow	51
V.3.14 Velten	51
V.3.15 Zehdenick	51
V.4. Stationäre Pflegeeinrichtungen	52
V.4.1 Bergfelde	52
V.4.2 Fürstenberg	52
V.4.3 Gransee	52
V.4.4 Hennigsdorf	52
V.4.5 Hohen Neuendorf	52
V.4.6 Kremmen	53
V.4.7 Leegebruch	53
V.4.8 Oranienburg, einschließlich OT Friedrichsthal, Sachsenhausen	53
V.4.9 Velten	53
V.4.10 Zehdenick	53
V.5. Tagespflegeeinrichtungen	54
V.5.1 Bergfelde	54
V.5.2 Birkenwerder	54
V.5.3 Fürstenberg	54
V.5.4 Gransee	54
V.5.5 Hohen Neuendorf	54
V.5.6 Oranienburg	54
V.5.7 Velten	55
V.5.8 Zehdenick	55
V.6. (ambulante) Hospize	55
V.6.1 Oranienburg	55
V.6.2 Zehdenick	55

## Vorwort

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege wird seit einigen Jahren nicht mehr nur „am Rande“ diskutiert, sondern rückt mit den Folgen der demografischen Veränderungen immer stärker in den Vordergrund arbeitsmarktpolitischer Themen. Spätestens mit dem seit 2008 geltenden Pflegezeitgesetz ist dieses Thema auch für Unternehmen mit Blick auf ihre pflegenden Beschäftigten von hohem Interesse und stellt sie – besonders vor dem Hintergrund des prognostizierten und zum Teil schon spürbaren Fachkräftemangels - vor neue Herausforderungen.

Eine zunehmend älter werdende Belegschaft in den Unternehmen, die Erhöhung des Renteneintrittsalters und der private/individuelle Wunsch, betreuungs- und pflegebedürftige Angehörige möglichst lange im familiären Umfeld versorgen zu können, bewirkt eine Erhöhung des Anteils derjenigen Berufstätigen, die den spezifischen Anforderungen aus Erwerbsarbeit und Betreuungs- bzw. Pflegeverantwortung gerecht werden müssen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben wollen oder können. In Zeiten von Fachkräftemangel, sinkenden freien Arbeitskräftepotenzialen und zunehmender Wanderungsbereitschaft der (jüngeren) Erwerbstätigen sind Unternehmen sehr daran interessiert, die Arbeitskraft, die Leistungsfähigkeit und das Potenzial ihrer qualifizierten Beschäftigten zu erhalten. Das bedeutet, dass im Pflegefall die unternehmerischen beruflichen und die individuellen pflegerischen Anforderungen in Einklang gebracht werden müssen.

Eine besondere Schwierigkeit zeigt sich bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im ländlichen Raum und ganz besonders im Land Brandenburg. Brandenburg hat eine der höchsten Pflegequoten Deutschlands: von 100 Brandenburgern waren 2009 3,42 Personen pflegebedürftig. Eine höhere Pflegequote findet sich für 2009 nur noch in Mecklenburg-Vorpommern mit 3,72. Die gesamtdeutsche Pflegequote 2009 liegt bei 2,86.<sup>1</sup> Jede/r dritte pflegebedürftige Brandenburger/in (75 Prozent) wird zu Hause<sup>2</sup> versorgt. Hier weist Brandenburg neben Hessen die höchsten Werte Deutschlands auf. Der deutschlandweite Vergleichswert liegt bei 69 Prozent.<sup>3</sup> Auf eine gute Vereinbarkeit erschwerend wirken gerade im ländlich-peripheren Raum weite Entfernungen bzw. Fahrzeiten zur Arbeit, zu Pflege- und Betreuungseinrichtungen oder anderen unterstützenden Institutionen. Diese Situation stellt nicht nur die Betroffenen und ihre Familien, sondern auch die Unternehmen, in denen die pflegenden Angehörigen beschäftigt sind und die Pflegedienste in den Regionen vor besondere Herausforderungen. Auch vor dem Hintergrund, dass gerade in ländlichen Regionen vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen mit geringen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen ansässig sind, gewinnen vor allem solche vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen und Angebote eine herausragende Bedeutung, die mit niedrigem unternehmensseitigen Aufwand umgesetzt werden können.

Ein solches Angebot stellt der hier vorliegende Leitfaden dar, der aus 5 Teilen besteht. Alle Teile umfassen einen besonderen Bereich der Vereinbarkeitsproblematik, ergänzen sich, können aber auch unabhängig voneinander genutzt werden.

**Teil I** umfasst die **Darstellung demographischer Grundlagen zur Bevölkerungsentwicklung** und zur Situation der Pflegebedürftigkeit im Land Brandenburg insgesamt sowie in den kreisfreien Städten und Landkreisen. Damit richtet dieser Teil sich an alle am Thema Interessierten.

**Teil II und III** richtet sich vor allem an **Verantwortliche in Unternehmen** und soll ihnen neben Informationen auch Instrumente und Ideen in die Hand geben, um die Vereinbarkeitsmöglichkeiten im Unternehmen zu fördern. Dabei beinhaltet Teil II vor allem die grundlegenden Informationen, stellt die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** wie Freistellungsmöglichkeiten bei

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009. 2. Bericht: Pflegebedürftige. Wiesbaden, April 2011.

<sup>2</sup> 45% der pflegebedürftigen Brandenburger/innen werden ausschließlich durch die Familie und 30% unter Zuhilfenahme eines ambulanten Pflegedienstes versorgt.

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009. 2. Bericht: Pflegebedürftige. Wiesbaden, April 2011.

Pflege in Deutschland kurz umrissen dar und verweist sowohl auf die entstehenden **Kosten mangelnder Vereinbarkeit** als auch auf potentielle **Finanzierungsmöglichkeiten** für unternehmensseitige Unterstützungsangebote für die Beschäftigten. Darauf aufbauend finden sich in Teil III verschiedene **Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen**, beginnend mit Checklisten und Fragebögen zur Analyse der unternehmensspezifischen Situation wie der Erfassung von vereinbarkeitsfördernden Potenzialen im Unternehmen und der Erhebung von Struktur und Anteil der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung bis hin zu einer tabellarischen Darstellung von guten Beispielen aus Unternehmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

**Teil IV** ist in erster Linie an die **Beschäftigten mit Pflegeverantwortung** gerichtet und dient damit sowohl Pflegebeauftragten im Unternehmen als ergänzende Handreichung als auch betroffenen Beschäftigten als Informations- und Unterstützungsmaterial. Neben Kompaktinformationen zu finanziellen Leistungen bei häuslicher Pflege finden sich in diesem Teil auch Checklisten zur Auswahl von Dienstleistungen bei ambulanter oder stationärer Pflege als auch eine Übersicht zu notwendigen Informationen in Abhängigkeit spezifischer Pflegesituationen.

Schließlich findet sich im **Teil V** eine **Adress- und Kontaktdatenübersicht** zur regionalspezifischen Pflegedienstleistungsstruktur des Landkreises **Oberhavel**.

In dieser Broschüre wurden alle fünf Teile zusammengefasst.

Demographische Entwicklungen und deren  
Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von  
Erwerbsarbeit und Pflege im  
Land Brandenburg

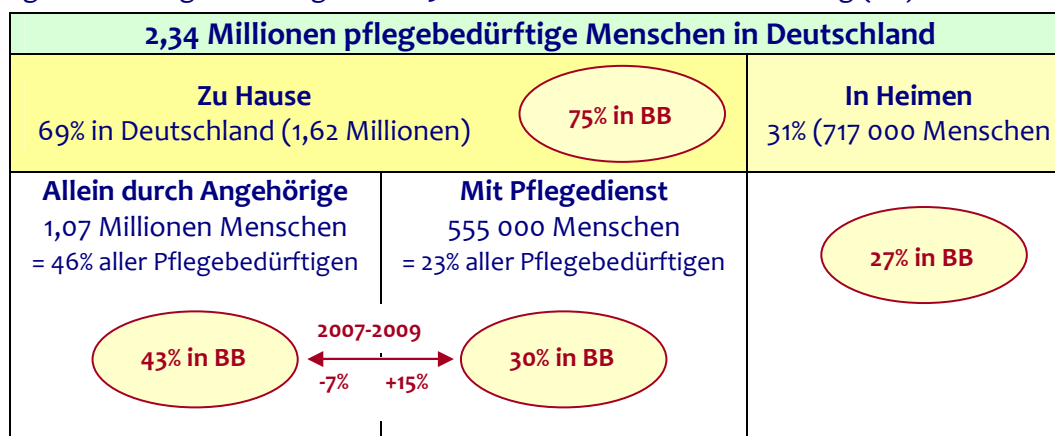
## Demographische Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg

### 1.1. Demographischer Wandel und Entwicklung der Pflegebedürftigkeit im Land Brandenburg

„In Folge der wirtschaftlichen und sozialen Umbrüche, die in den neuen Ländern mit der deutschen Wiedervereinigung einhergingen, brach hier die Zahl der Geburten und mit ihr die zusammengefasste Geburtenziffer stark ein: Von 1990 bis 1994 sank die zusammengefasste Geburtenziffer von 1,52 auf 0,77. Seit 1995 nimmt die damit gemessene Geburtenhäufigkeit der Frauen in den neuen Ländern wieder zu. Im Jahr 2007 war sie mit 1,37 Kindern je Frau genauso hoch und ab dem Jahr 2008 mit 1,40 Kindern je Frau bereits höher als in den alten Ländern.“ (vgl. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2011<sup>4</sup>)

Mit dem Rückgang der Geburtenzahlen nach der Wiedervereinigung Deutschlands sind sinkende Bevölkerungszahlen die logische Folge. Mit den sinkenden Bevölkerungszahlen schmelzen das Erwerbspersonen- und damit auch das Pflegepotenzial. Dies ist insofern brisant, als die Bevölkerung immer älter wird und somit auch die Pflegebedürftigkeit zunimmt. Waren allein im Land Brandenburg im Jahr 2007 laut amtlicher Statistik 85.129 Personen pflegebedürftig, so waren es im Jahr 2009 bereits 85.801 Personen. 75 Prozent dieser Personen werden von Angehörigen in häuslicher Umgebung gepflegt. Von diesen 75 Prozent der pflegebedürftigen Personen in Brandenburg werden 45 Prozent allein durch Angehörige zu Hause gepflegt und 30 Prozent nehmen zusätzlich zur Betreuung und Pflege durch die Angehörigen die Hilfe eines ambulanten Pflegedienstes in Anspruch (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Pflegebedürftigkeit 2009 in Deutschland und Brandenburg (BB)



Quelle: Pflegestatistik 2009, Bericht 2: Ländervergleich – Pflegebedürftige.

Deutlich sichtbar wird die **Veränderung in den Pflegearrangements** im Zeitverlauf von 2007 bis 2009. Der Anteil derjenigen, die allein durch Angehörige betreut und gepflegt werden, sank um sieben Prozent. Demgegenüber stieg der Anteil derjenigen, die mit Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes in der Häuslichkeit versorgt wurden um 15 Prozent.

<sup>4</sup><http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/Aktuell-Geburtenentwicklung,templateld=renderPrint.psml>



Bis zum Jahr 2020 wird eine deutliche **Zunahme der Anzahl pflegebedürftiger Personen** in Brandenburg konstatiert. Während im Bundesdurchschnitt die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2020 gegenüber 2005 prognostisch um knapp 37 Prozent steigen wird, liegt der zu erwartende Anstieg der Pflegebedürftigen im Land Brandenburg bis zum Jahr 2020 mit knapp 59 Prozent weit über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen von 2005 bis 2020 nach Bundesländern



Eine der Ursachen für die prognostizierte hohe Pflegebedürftigkeit im Land Brandenburg ist die Abwanderung - insbesondere der jüngeren Personen -, die zu einer Überalterung vor allem ländlicher Regionen führt. Der Blick auf die Bevölkerungsentwicklung im Land Brandenburg verdeutlicht, dass sich die Anzahl der Personen ab 65 Jahre bis zum Jahr 2030 von 20 auf 40 Prozent verdoppeln wird, während die Anzahl der 15- bis 64-Jährigen um mehr als 15 Prozent sinken wird.<sup>5</sup>

Das deutsche Sozialversicherungssystem basiert auf dem Solidaritätsprinzip. Dies bedeutet u. a., dass die erwerbsfähigen Bevölkerungsgruppen (20- bis 64-Jährige) die Unterstützungsleistungen für die Noch-nicht-Erwerbstätigen (0- bis 19-Jährige) und die Nicht-mehr-Erwerbstätigen (65 Jahre und älter) erbringen müssen. Das Verhältnis dieser Bevölkerungsgruppen lässt sich mit dem **Unterstützungsquotienten**<sup>6</sup> darstellen. Für das Land Brandenburg wird in Abbildung 3 deutlich, dass von 2010 bis zum Jahr 2030 die zu erbringenden Unterstützungsleistungen stetig ansteigen, was sich vor allem in einer starken Zunahme des Altenquotienten von 36 im Jahr 2010 auf 78 im Jahr 2030 begründet. So werden schließlich im Jahr 2030 100 Personen zwischen 20 und 64 Jahren die notwendigen Unterstützungsleistungen für insgesamt 106 noch-nicht- und nicht-mehr-erwerbstätige Personen aufbringen müssen.

<sup>5</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, eigene Berechnungen.

<sup>6</sup> Der Unterstützungs- oder Gesamtquotient setzt sich aus dem Jugendquotienten und dem Altersquotienten zusammen. Der Jugendquotient beschreibt das Verhältnis der 0-bis 19-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen und der Altersquotient das Verhältnis der ab 65-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen. Idealerweise liegt der Unterstützungsquotient bei 50, d.h. 100 Personen von 20 bis 64 Jahren müssen die Unterstützungsleistungen für 50 jüngere und ältere Personen erbringen.

Abbildung 3: Entwicklung des Unterstützungsquotienten bis 2030 für Brandenburg



Quelle: Statistisches Bundesamt, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Die Tatsache, dass immer mehr junge, gut ausgebildete Brandenburger abwandern, ist nicht zu unterschätzen, bedeutet sie doch auch ein (langfristiges) Sinken des Pflegepotenzials im Land Brandenburg (besonders spürbar bei der Abwanderung von Frauen).<sup>7</sup> Hinzu kommt, dass viele Brandenburger auspendeln und dabei sehr lange Wegstrecken und -zeiten zurücklegen, wodurch sich auch die häusliche Pflegefähigkeit der Familien verringert.

Mit Blick auf den zunehmenden Mangel an Fachkräften, einer weiterhin hohen Abwanderung und den Veränderungen in der (über)regionalen Wirtschaftsstruktur werden sich Unternehmen und andere Arbeitgeber bemühen müssen, ihre Fachkräfte stärker zu binden und noch nicht ausgeschöpfte Arbeitspotentiale zu mobilisieren. Ein wichtiges Instrument spielt dabei die Entwicklung von Strategien zur besseren Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Pflege.

## 1.2.Exkurs: Bevölkerungsentwicklung und Pflegebedürftigkeit in den kreisfreien Städten und Landkreisen im Land Brandenburg 2009

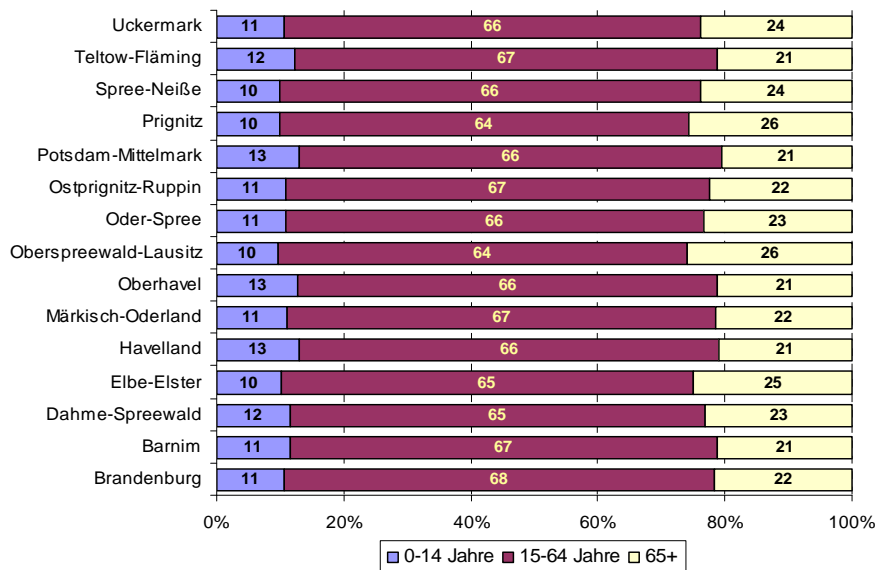
Nachfolgend ein kurzer Blick auf die Entwicklung der Bevölkerung und der Pflegebedürftigkeit in den kreisfreien Städten und Landkreisen des Landes Brandenburg.

### 1.2.1 Altersstruktur und Durchschnittsalter der Bevölkerung

Die Altersstruktur der Bevölkerung stellt sich in den Landkreisen sehr unterschiedlich dar. Mit Abbildung 4 wird sichtbar, dass in den Landkreisen **Potsdam-Mittelmark**, **Oberhavel** und **Havel-land** mit 13 Prozent der Anteil der unter 15-Jährigen am größten ist. Jede/r Vierte in den Landkreisen **Prignitz**, **Oberspreewald-Lausitz** und **Elbe-Elster** ist älter als 64 Jahre. Damit weisen diese drei Landkreise die höchsten Anteile der ältesten Altersgruppe im Land Brandenburg auf.

<sup>7</sup>Vgl. auch Ketzmerick u.a. (2007).

Abbildung 4: Altersstruktur nach Landkreisen 2009 (Angaben in Prozent)



Quellen: Landkreis Prignitz, Statistisches Jahrbuch 2009, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistisches Jahrbuch 2010 für Brandenburg, eigene Berechnungen.

Der Blick auf das **Durchschnittsalter** der Bevölkerung und deren Vergleich zum Jahr 1991 und 2000 verdeutlicht die unterschiedliche starke und schnelle Alterung in den kreisfreien Städten und Landkreisen Brandenburgs (siehe nachfolgende Tabelle).

Tabelle 1: Durchschnittsalter und Veränderung von 1991 zu 2009 (Angaben in Jahren)

Kreisfreie Städte Landkreise	Ø-Alter			Veränderung Ø-Alter		
	1991	2000	2009	1991-2000	2000-2009	1991-2009
Brandenburg/Havel	38,4	43,2	46,9	4,8	3,7	8,5
Cottbus	35,5	40,9	45,3	5,4	4,4	9,8
Frankfurt/Oder	34,9	40,4	45,5	5,5	5,1	10,6
Potsdam	37,0	41,0	42,5	4,0	1,5	5,5
Barnim	37,5	40,9	44,9	3,4	4,0	7,4
Dahme-Spreewald	38,6	41,8	45,5	3,2	3,7	6,9
Elbe-Elster	38,5	42,1	46,9	3,6	4,8	8,4
Havelland	38,2	40,6	44,2	2,4	3,6	6,0
Märkisch-Oderland	37,2	40,9	45,3	3,7	4,4	8,1
Oberhavel	37,9	41,1	44,4	3,2	3,3	6,5
Oberspreewald-Lausitz	38,2	42,3	47,3	4,1	5,0	9,1
Oder-Spree	37,4	41,3	45,9	3,9	4,6	8,5
Ostprignitz-Ruppin	36,9	40,9	45,7	4,0	4,8	8,8
Potsdam-Mittelmark	38,4	40,8	44,4	2,4	3,6	6,0
Prignitz	38,3	42,5	47,4	4,2	4,9	9,1
Spree-Neiße	37,9	41,5	46,8	3,6	5,3	8,9
Teltow-Fläming	37,9	40,8	44,4	2,9	3,6	6,5
Uckermark	36,3	41,1	46,4	4,8	5,3	10,1
<b>Land Brandenburg</b>	<b>37,6</b>	<b>41,3</b>	<b>45,3</b>	<b>3,7</b>	<b>4,0</b>	<b>7,7</b>

Quellen: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Statistisches Jahrbuch 2010 für Brandenburg, eigene Berechnungen.

Im Land Brandenburg steigt das Durchschnittsalter von 1991 bis 2009 um 7,7 Jahre auf 45,3 Jahre. Das höchste Durchschnittsalter hat mit 47,4 Jahren die Bevölkerung der **Prignitz**, das niedrigste Durchschnittsalter die **Stadt Potsdam** mit 42,5 Jahren, gefolgt vom Landkreis **Havelland** mit 44,2 Jahren.

Die größte Steigerung verzeichnen die Stadt **Frankfurt/Oder** (+10,6 Jahre), die Landkreise **Uckermark** (+10,1 Jahre), **Lausitz** und **Prignitz** (je +9,1 Jahre), während die geringsten Steigerungen in der Stadt **Potsdam** (+5,5 Jahre) und den Landkreisen **Havelland** und **Potsdam-Mittelmark** (je +6,0 Jahre) zu finden sind.

Mit Blick auf den Verlauf der Zunahme des Durchschnittsalters seit 1991 wird für die Städte **Cottbus** und **Frankfurt/Oder** sowie für die Landkreise **Lausitz**, **Prignitz** und **Uckermark** ein kontinuierlicher Anstieg sichtbar. Für den Landkreis **Spree-Neiße** ist vor allem eine seit dem Jahr 2000 überdurchschnittliche Zunahme des Durchschnittsalters festzustellen. Die Stadt **Potsdam** erfährt mit 1,5 Jahren seit dem Jahr 2000 die mit Abstand geringste Steigerung.

### 1.2.2 Zu- und Fortzüge

2009 sind insgesamt 2305 Personen mehr aus Brandenburg fort- als hingezogen. Bei der Analyse der Zu- und Fortzüge in bzw. aus den Städten und Landkreisen des Landes Brandenburg zeigt sich ein hoch differenziertes Bild (Tabelle 2).

**Bevölkerungswachstum** aufgrund stärkerer Zu- als Fortzüge konnten vor allem die Stadt **Potsdam** (+1306) und der Landkreis **Oberhavel** (+1126), aber auch **Potsdam-Mittelmark** (+830), **Dahme-Spreewald** (+653) und **Barnim** (+400) verzeichnen. In allen Regionen wurde der Bevölkerungszuwachs insbesondere durch einen stärkeren Zuzug von Frauen getragen.

Einen **Bevölkerungsrückgang** aufgrund stärkerer Fort- und Zuzüge mussten vor allem die Landkreise **Spree-Neiße** (-1437), **Elbe-Elster** (-1164), **Uckermark** (-1014), **Oberspreewald-Lausitz** (-999) und **Oder-Spree** (-897) verzeichnen. Auch hier war der Bevölkerungsrückgang – mit Ausnahme des Landkreises Oder-Spree – durch ein stärkeres (Ab-)Wanderungsverhalten der Frauen begründet.

Tabelle 2: Zuzugs- und Fortzugsüberschuss (-)(Angaben in Personen)

Kreisfreie Städte Landkreise	Zuzugs- und Fortzugsüberschuss (-)		
	1991	2000	2009
Brandenburg/Havel	101	24	77
Cottbus	161	42	119
Frankfurt/Oder	-406	-228	-178
Potsdam	1306	422	884
Barnim	400	108	292
Dahme-Spreewald	653	179	474
Elbe-Elster	-1164	-543	-621
Havelland	267	95	172
Märkisch-Oderland	-336	-195	-141
Oberhavel	1126	517	609
Oberspreewald-Lausitz	-999	-424	-575
Oder-Spree	-897	-545	-352
Ostprignitz-Ruppin	-626	-258	-368
Potsdam-Mittelmark	830	400	430
Prignitz	-548	-311	-237
Spree-Neiße	-1437	-654	-783
Teltow-Fläming	278	203	75
Uckermark	-1014	-464	-550
<b>Land Brandenburg</b>	<b>-2305</b>	<b>-1632</b>	<b>-673</b>

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg; Statistisches Jahrbuch 2010 für Brandenburg.

### 1.2.3 Pflegebedürftigkeit

Wie schon dargestellt, werden im Land Brandenburg 30 Prozent der Pflegebedürftigen allein durch Angehörige, fast 44 Prozent mit Hilfe von Pflegediensten und 27 Prozent in stationären Pflegeheimen betreut und gepflegt. Zwischen den Städten und Landkreisen gibt es aber erhebliche Unterschiede in der Betreuungsform der Pflegebedürftigen, wie Tabelle 3 verdeutlicht:

**Allein durch Angehörige** werden Pflegebedürftige am häufigsten in der Stadt **Brandenburg/Havel** (39%) betreut, gefolgt von den Landkreisen **Elbe-Elster** (37%), **Dahme-Spreewald** (36%) und der Stadt **Potsdam** (36%) sowie den Landkreisen **Uckermark** und **Ostprignitz-Ruppin** (je 35%).

Vergleichsweise selten werden Pflegebedürftige allein durch ihre Angehörigen in Frankfurt/Oder (21%), Barnim (23%) und Märkisch-Oderland (24%) versorgt.

Die **Hilfe ambulanter Pflegedienste** bei der Versorgung Pflegebedürftiger wird vor allem in den Landkreisen **Oder-Spree** (53%), **Barnim** (50%) und **Märkisch-Oderland** (49%) genutzt. Eher gering ist der Einbezug ambulanter Pflegedienste in **Cottbus** (30%).

Den höchsten Anteil an **stationärer Betreuung** besitzen die Städte **Cottbus** und **Frankfurt/Oder**. Hier leben rund 40 Prozent der Pflegebedürftigen in Pflegeheimen. Unter den Landkreisen hat **Potsdam-Mittelmark** (32%) die höchste stationäre Betreuungsquote.

Den mit Abstand niedrigsten stationären Betreuungsgrad haben die Landkreise **Uckermark** (19%), **Elbe-Elster** (20%) und **Oder-Spree** (22%).

Tabelle3:            Betreuungsform der Pflegebedürftigen nach Städten und Landkreises  
                          (Angaben in Prozent)

Kreisfreie Städte Landkreise	Betreuung der Pflegebedürftigen		
	Allein durch Angehörige	Mit Hilfe von Pflegediensten	In stationärer Pflege
Brandenburg/Havel	38,56+	35,57	25,87
Cottbus	30,83	29,51	39,66+
Frankfurt/Oder	21,20	40,24	38,57+
Potsdam	36,01+	36,53	27,46
Barnim	23,35	49,79+	26,86
Dahme-Spreewald	36,05+	39,65	24,30
Elbe-Elster	37,07+	42,86	20,08
Havelland	29,33	42,66	28,02
Märkisch-Oderland	23,77	49,09+	27,14
Oberhavel	28,40	44,98	26,62
Oberspreewald-Lausitz	24,25	45,37	30,38
Oder-Spree	24,71	53,24+	22,05
Ostprignitz-Ruppin	34,81+	41,89	23,30
Potsdam-Mittelmark	28,40	39,12	32,48+
Prignitz	33,11	41,38	25,51
Spree-Neiße	29,51	40,89	29,59
Teltow-Fläming	30,19	39,33	30,47
Uckermark	34,69+	46,21	19,10
<b>Land Brandenburg</b>	<b>29,67</b>	<b>43,54</b>	<b>26,79</b>

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg; Statistisches Jahrbuch 2010 für Brandenburg, eigene Berechnungen.

Die mit dem Eintritt eines Pflegefalles für die pflegenden Angehörigen verbundene Herausforderung nach Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Privatleben gestaltet sich umso schwieriger und ist physisch sowie psychisch umso belastender, je stärker die Pflegeaufgaben allein auf den

Schultern der Familienangehörigen liegen und je kleiner das Netz der unterstützenden Pflegepersonen ist.

Je weiter die Pflege (auch) außerhalb der familiären Häuslichkeit erfolgt und je größer das Netz unterstützender Pflegepersonen ist, desto geringer sind die erwartbaren Schwierigkeiten durch die Pflege bei gleichzeitiger Erwerbsarbeit.

Auf dieser Grundlage basieren auch die Herausforderungen für Unternehmen, bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege unterstützend auf ihre betroffenen Beschäftigten zu wirken. Insbesondere ein hoher Anteil an ambulanter Versorgung allein durch Angehörige bei gleichzeitig großen Entfernungen aufgrund der ländlich-peripheren Regionsstruktur lässt mehr Schwierigkeiten für die Vereinbarkeit erwarten als die ambulante Versorgung durch Angehörige in den Städten oder die stationäre Versorgung in Pflegeheimen.

**Zusammenfassend** potenzieren sich damit vor allem in den Landkreisen **Uckermark, Prignitz, Elbe-Elster, Dahme-Spreewald** und **Oberspreewald-Lausitz** die mit dem demographischen Wandel verbundenen Herausforderungen für Unternehmen, bei einer zunehmend älter werdenden Bevölkerung und einer damit eng zusammenhängenden steigenden Pflegebedürftigkeit bei gleichzeitig hoher Abwanderung vor allem jüngerer Bevölkerungsgruppen gutes Personal zu gewinnen, an sich zu binden, zu motivieren und gesund zu erhalten.

Erste Anzeichen für vergleichbare Schwierigkeiten finden sich auch in den Landkreisen **Spreen-Neiße, Oder-Spree** und **Ostprignitz-Ruppins** sowie der Stadt **Brandenburg/Havel**.

# Informationen für Unternehmen: Gesetzliche Grundlagen, Kosten und Finanzierung



### Informationen für Unternehmen (gesetzliche Grundlagen, Kosten und Finanzierung)

Im hier vorliegenden Teil II des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege finden Sie Informationen zu 1) den Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit 2008, 2) zum Familienpflegezeitgesetz 2012, 3) zu den Kosten mangelnder Vereinbarkeit und 4) zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen für die Beschäftigten Ihres Unternehmens.

#### II.1. Darstellung der Freistellungsmöglichkeiten nach dem Gesetz über die Pflegezeit (2008)

*Dieses Kapitel ist ein Auszug aus der Vorlage für Unternehmen des „Ratgeber(s) für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ABC“ vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, einer Einrichtung der Stadt Castrop-Rauxel. Inhaltlich wurden keine Veränderungen vorgenommen, an einigen Stellen wurde der sprachliche Stil dem Leitfaden angepasst.*

Das neue Pflegezeitgesetz ist am 01. Juli 2008 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Dazu hat der Gesetzgeber zwei Instrumente geschaffen, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und die Pflegezeit.

##### II.1.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz)

Beschäftigte haben einen Anspruch auf unbezahlte Arbeitsbefreiung von maximal zehn Arbeitstagen, wenn nachfolgende Voraussetzungen erfüllt sind.

- Es ist eine unerwartete akute Pflegesituation eingetreten.
- Aus diesem Grunde muss eine sofortige und bedarfsgerechte Pflege organisiert oder die pflegerische Versorgung durch die/den Beschäftigten wahrgenommen werden.
- Es handelt sich um eine/n nahen Angehörige/n – Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und -partner, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie die des Ehegatten oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners sowie Schwieger- und Enkelkinder.
- Die/der nahe Angehörige/r ist pflegebedürftig bzw. die Pflegebedürftigkeit tritt voraussichtlich ein.

Pflegebedürftig sind Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde. Die Voraussetzung ist ebenfalls erfüllt, wenn die Person voraussichtlich pflegebedürftig ist. Die akute oder voraussichtliche Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen und die Notwendigkeit der Freistellung ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Freistellung ist immer dann notwendig, wenn keine andere Person für die Organisation oder Wahrnehmung der Pflege zur Verfügung steht. Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.



Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber **unverzüglich** über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer und Verteilung zu informieren. Die Mitteilung muss **spätestens am ersten Tag der Freistellung** und vor Arbeitsbeginn vorliegen.

Der Freistellungsanspruch ist nicht auf das Kalenderjahr begrenzt und besteht für jede/n pflegebedürftigen Angehörige/n gesondert. Die Freistellung endet vorzeitig, wenn die oben genannten Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht Kündigungsschutz.

### **II.1.2 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis**

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht das Beschäftigungsverhältnis und damit die allgemeinen Rechte und Pflichten weiter. Lediglich die Pflicht der/des Beschäftigten zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts einschließlich der Sonderzuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen ruht.

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ergeben sich, abgesehen von der Reduzierung des Entgelts für den Zeitraum, keine Änderungen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht unverändert und ununterbrochen fort, so dass der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung bestehen bleibt.

Mit dem Ende der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung treten die Rechte und Pflichten des Beschäftigungsverhältnisses wieder voll in Kraft.

### **II.1.3 Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz)**

Bei einem familiären Pflegefall haben Beschäftigte einen Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Arbeitsbefreiung von bis zu sechs Monaten.

Um die Pflegezeit nutzen zu können, müssen folgende **Voraussetzungen** erfüllt sein:

- Es handelt sich um eine/n nahe Angehörige/n (siehe kurzzeitige Arbeitsverhinderung).
- Die/der nahe Angehörige ist pflegebedürftig (siehe kurzzeitige Arbeitsverhinderung).
- Die/der nahe Angehörige/r muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden – im Haushalt des Pflegebedürftigen oder im eigenen Haushalt.

Die Pflegebedürftigkeit muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes bzw. bei privater Versicherung durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

Im Gegensatz zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kommt es nicht darauf an, ob die Pflēgetätigkeit nur durch die/den Beschäftigten persönlich übernommen werden kann. Also auch wenn andere Personen für eine Pflege zur Verfügung stehen (z.B. ein ambulanter Pflegedienst), kann die Pflegezeit in Anspruch genommen werden.

Um die Pflegezeit zu nutzen, muss dieses**spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit** schriftlich angekündigt werden. Es ist außerdem anzugeben

- um welche/n Angehörige/n es sich handelt,
- wie lange die Pflegezeit dauern soll und
- ob die Pflegezeit vollständig oder nur teilweise in Anspruch genommen werden soll.

Wird die Pflegezeit nur teilweise in Anspruch genommen, bestehen folgende Möglichkeiten:

- teilweise Ausschöpfung der möglichen sechs Monate, beispielsweise nur drei Monate oder
- Verteilung des gesamten oder teilweisen Anspruchs auf einzelne Tage (Beginn, Ende und Tage müssen festgelegt werden).

Es ist nicht möglich, den Anspruch auf mehrere Zeiträume zu verteilen.

Wenn die Pflegezeit nur teilweise genutzt wird, ist zu berücksichtigen, dass eine Verlängerung bis zur Höchstdauer von sechs Monaten nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn ein geplanter Wechsel der Pflegepersonen aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. Die Pflegezeit endet grundsätzlich nach Ablauf des von der/dem Beschäftigten angegebenen Zeitpunkts. Darüber hinaus endet die Pflegezeit automatisch vier Wochen nach dem Eintritt veränderter Umstände, beispielsweise wenn die/der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist. Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

#### **II.1.4 Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis**

Während der Pflegezeit besteht das Beschäftigungsverhältnis und damit die allgemeinen Rechte und Pflichten weiter. Lediglich die Pflicht der/des Beschäftigten zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Entgelts einschließlich der Sonderzuwendung und der vermögenswirksamen Leistungen ruhen.

Bei einer Pflgeteilzeitarbeit reduziert sich das Entgelt einschließlich der Sonderzuwendung sowie der vermögenswirksamen Leistungen entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit.

Das Kindergeld wird in voller Höhe weitergezahlt.

#### **II.1.5 Auswirkungen auf die Sozialversicherung**

##### **Rentenversicherung**

Bei voller Freistellung endet die Versicherungspflicht mit dem letzten Tag der Entgeltzahlung, also unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit. Für eine Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für Pflegepersonen muss der wöchentliche Pflegeumfang für die Pflegeperson insgesamt mindestens 14 Stunden betragen. Voraussetzung ist, dass die/der pflegebedürftige Angehörige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat. Voraussetzung ist zudem, dass die Pflegeperson regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden einer Beschäftigung nachgehen darf oder eine Vollrente wegen Alters bezieht. Je nach Stundenumfang der Pflgetätigkeit werden monatlich bis zu

Pflegestufe I 125,00€

Pflegestufe II 251,00€

Pflegestufe III 376,00€

an Rentenversicherungsbeiträgen übernommen.

Für nähere Auskünfte stehen die Kranken- bzw. Pflegekassen zur Verfügung.

Bei einer Teilfreistellung ist es so, dass bei der Inanspruchnahme der Pflgeteilzeit oder bei der Verteilung des Anspruchs auf einzelne Tage ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten wird. Folglich werden auch niedrigere Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt und dadurch geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung erreicht.

Bei detaillierten Fragen zu den Auswirkungen auf die späteren Rentenansprüche sind die zuständigen Rentenversicherungsträger kompetente Ansprechpartner.

### **Arbeitslosenversicherung**

Die Pflegezeit bei voller Freistellung wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt und die Beiträge werden von der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen übernommen. Bei einer Teilfreistellung ist die/der Beschäftigte, wie ein/e Vollzeitbeschäftigte/r, in der Arbeitslosenversicherung versichert.

### **Kranken- und Pflegeversicherung**

Bei voller Freistellung endet die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit, so dass für diesen Zeitraum in der Regel kein Versicherungsanspruch besteht. Ggf. ist es möglich, sich über die/den Ehepartner/in in der gesetzlichen Familienversicherung beitragsfrei versichern zu lassen oder es muss auf eigene Kosten eine private Versicherung abgeschlossen werden.

Der Arbeitgeber zahlt für die Dauer der Beurlaubung weder den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung noch einen Zuschuss zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung. In den Fällen, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung, besteht, gewährt die Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen ggfs. einen Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbetrags zur Kranken- und Pflegeversicherung, auch für Privatversicherte. Wird während der Pflegezeit nur eine Teilfreistellung genutzt, bleibt der Versicherungsanspruch grundsätzlich bestehen.

Für Privatversicherte besteht die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Pflegezeit.

### **Unfallversicherung**

Pflegepersonen sind in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Die Kosten trägt die jeweilige Kommune.

### **Beschäftigungszeit**

Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit.

### **Urlaubsanspruch**

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit hat keine nachteilige Auswirkung auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

## II.2. Das Familienpflegezeitgesetz (2012)

Das Familienpflegezeitgesetz tritt am 1.01.2012 in Kraft.

Es ermöglicht Beschäftigten, die einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren.

Bei einer Kürzung der Arbeitszeit um 50 Prozent erhält der Arbeitnehmer 75 Prozent Lohn. Nach Ende der Pflegezeit arbeitet der Arbeitnehmer in Vollzeit und erhält weiterhin (nur) 75 Prozent seines Lohnes, um die Lohnvorauszahlung aus der Pflegezeit wieder auszugleichen. Voraussetzung ist die Zustimmung des Arbeitgebers, einen Rechtsanspruch gibt es nicht.

Das Familienpflegezeitgesetz orientiert sich am Modell der Altersteilzeit: Nach Abschluss einer Vereinbarung zur Familienpflegezeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beantragt der Arbeitgeber eine Refinanzierung seiner Lohnvorauszahlungen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Nach Abschluss der Familienpflegezeit zahlt der Arbeitgeber diesen Betrag auf der Grundlage des einbehaltenen Lohnes wieder an das Bundesamt zurück.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit eine **Versicherung** abzuschließen zur Gewährleistung, dass der Arbeitgeber seinen voraus gezahlten Lohn zurück erhält.

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird ein **Vertrag** abgeschlossen, der folgende Punkte berücksichtigen muss:

- Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit,
- Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person,
- Dauer der Familienpflegezeit und
- Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehrt.

Bei der pflegebedürftige Person muss es sich um eine/n nahe/n Familienangehörige/n handeln. Zu diesen zählen u. a.: Eltern, Großeltern, (Ehe-, Lebens-)Partner, Kinder, Geschwister. Außerdem muss pflegebedürftige Person Leistungen aus der Pflegeversicherung mindestens in Pflegestufe 1 erhalten.

**Kündigungsschutz** besteht von Beginn der Pflegezeit bis zum Zeitpunkt des vollständigen Lohnausgleichs.

Die Pflegezeit wird in der **Rentenversicherung** anerkannt.

### II.3. Kosten mangelnder Vereinbarkeit<sup>8</sup>

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollte in den Unternehmen nicht nur präsent sein, wenn Mitarbeiter betroffen sind, sondern auch im Hinblick auf betriebliche Folgekosten, die auf Grund mangelnder Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege entstehen können.

Im Rahmen des Projektes „Carers@Work - Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“<sup>9</sup> wurden durch das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik die betrieblichen Folgekosten bei mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege untersucht. Die Berechnung basierte dabei primär auf der Anzahl betroffener Pflegepersonen in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und dem finanziellen Ausmaß potenzieller Folgewirkungen.

Ursächlich für die potentiellen Folgekosten sind vor allem:

- Fehlzeiten (Absentismus),
- Fluktuation (vollständige oder temporäre Berufsaufgabe),
- Wechsel von Voll- in Teilzeit,
- Arbeitszeitunterbrechungen wie unbezahlter Urlaub,
- akute Notfälle,
- Krankheit bzw. höherer Krankenstand,
- erhöhter Supervisionsaufwand von Führungskräften sowie
- Produktivitätseinbußen durch Präsentismus, d.h. Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz verminderter Leistungsfähigkeit und/oder -qualität.

Die Auswirkungen mangelnder Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege auf die betrieblichen Folgekosten werden in folgender Übersicht dargestellt:

<b>Auswirkungen</b>	<b>Ursache betrieblicher Folgekosten</b>
<b>1. Fehlzeiten und eingeschränkte Produktivität</b> 1.1 Fehltage 1.2 Fehlstunden 1.3 Krankheitstage 1.4 Präsentismus	entgangene bzw. verminderte Bruttowertschöpfung des Beschäftigten
<b>2. Veränderung des Berufstatus</b>	
2.1 Fluktuation (vollständig)	Wiederbeschaffungskosten
2.2 Fluktuation (temporär)	Überbrückungskosten
2.3 Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeit	Wechselkosten
<b>3. Personalaufwand</b> 3.1 Supervision der/des Vorgesetzten	Supervisionskosten

Quelle: Schneider, Heinze, Hering (2011): Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, S.26.

<sup>8</sup> Vgl. Expertise des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik.

<sup>9</sup> Homepage: <http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/> (Letzter Besuch: 15.11.2011).

Die dabei ermittelte Kostenhöhe ist von nicht zu vernachlässigender Bedeutung.

➔ **Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit belaufen sich pro Jahr auf insgesamt 18,94 Milliarden Euro.**

Differenziert nach Beschäftigten mit pflege- vs. hilfebedürftigen Angehörigen entfallen

- 8,06 Milliarden Euro auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen und
- 10,88 Milliarden Euro auf Beschäftigte mit hilfebedürftigen Angehörigen.

➔ **Für jeden Beschäftigten in Pflegeverantwortung (inklusive Hilfeaufgaben) ergeben sich durchschnittliche betriebliche Folgekosten von 14.154,20 Euro pro Jahr.**

Differenziert nach den Gesamtkosten in Milliarden Euro und den prozentualen Kostenanteilen der einzelnen Kostenblöcke ergibt sich folgende Struktur:

Kostenblock	Kosten in Mrd. Euro	Kostenanteil in %
Gesamtkosten der Berufsaufgabe	2,79	14,73
Gesamtkosten des Berufsstatuswechsels	1,95	10,30
Gesamte Supervisionskosten	0,45	2,38
Gesamte Absentismuskosten, davon:	3,84	20,27
<i>Absentismus I – Fehltage pro Jahr</i>	1,44	7,60
<i>Absentismus II – Fehlstunden pro Woche</i>	2,40	12,67
Gesamtkosten des erhöhten Krankenstandes	0,95	5,02
Gesamte Präsentismuskosten	8,96	47,30
<b>Gesamtfolgekosten</b>	<b>18,94</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Schneider, Heinze, Hering (2011): Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, S.43.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass es sich um nennenswerte Beträge handelt und in Unternehmen, welche die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege nicht in den Blick nehmen, Kosten in Höhe von mehreren Milliarden Euro jährlich entstehen. Diese Kosten könnten durch betriebliche Maßnahmen und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung erheblich reduziert werden. Gleichzeitig wird damit sowohl ein Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation der betroffenen Beschäftigten als auch zur Integration und Bindung dieser Beschäftigten an das Unternehmen geleistet.

Ein hoher Stellenwert zur Senkung der Folgekosten liegt in der weiteren Sensibilisierung und Enttabuisierung des Pflegeethemas. Dazu gehören zum Beispiel im Unternehmen sichtbare Maßnahmen wie:

- regelmäßige Schulungen der Führungskräfte,
- öffentliche Thematisierung von Pflege und der damit verbundenen potentiellen Belastungen und Folgen (Mitarbeitergespräche, Intranet, schwarzes Brett),
- Informationsveranstaltungen oder
- die Benennung eines Pflegebeauftragter im Unternehmen.



Setzen Unternehmen auf eine Personalpolitik, die die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatem - hier speziell Pflegeverantwortung - fördert, so hat dies vor allem direkte Auswirkungen auf:

- die Arbeitgeberattraktivität,
- die Mitarbeiterbindung,
- den Wissenserhalt im Betrieb,
- die Mitarbeiterproduktivität und
- deren Motivation und Zufriedenheit.<sup>10</sup>

Neben dem eigentlichen Ertrag durch betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit<sup>11</sup> gibt es Möglichkeiten, Investitionen und Zuschüsse für finanzielle Unterstützungsleistungen an Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblematiken unter steuerlichen Aspekten zu optimieren. Informationen zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen im Unternehmen werden im nachfolgenden Kapitel – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – zusammenfassend dargestellt.

#### II.4. Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen

Ein Unternehmen kann die Kosten für eine **Kurzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung** übernehmen und diese als abzugsfähige Betriebsausgaben in der Steuerrechnung geltend machen. Seitens der Beschäftigten müssen aufgrund gesetzlicher Festlegungen bestimmte Bedingungen beachtet werden. Nachfolgend einige Hinweise, zur Abklärung der konkreten Modalitäten empfiehlt sich das Gespräch mit der/dem Steuerberater/-in.

- Bei der *Betreuung nicht-schulpflichtiger Kinder* und der Übernahme dieser Kosten zusätzlich zum Arbeitslohn stellen sich diese Kosten für die Beschäftigten in der Regel nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn dar.
- Finanziert der Arbeitgeber die *Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder* muss ein geldwerter Vorteil für den Beschäftigten bedacht werden. Ist die Ferienbetreuung öffentlich, also auch für andere Kinder zugänglich, sind die Kosten nicht als Entlohnung zu bewerten.
- Liegt die *Kinder-Notfallbetreuung* im eigenbetrieblichen Interesse und ist dies durch eine Betriebsvereinbarung ausreichend belegt, ergibt sich für die Beschäftigten kein Arbeitslohn und damit auch kein geldwerter Vorteil.

Eine **flexible Arbeitszeit** bietet Beschäftigten viele Möglichkeiten, ihre beruflichen und privaten Anforderungen in Einklang zu bringen. Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Maßnahmen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung – wie z. B. Zeitwertkonten oder Sabbaticals– bereitstellen, schaffen Entlastung für ihre Mitarbeiter.

Ein **Zeitwertkonto** ist ein Arbeitszeitkonto, in das der Mitarbeiter Arbeitsentgelt oder Arbeitszeit einbringen kann, um damit eine bezahlte Freistellung zu finanzieren. Bezüglich des Zeitwertkontos führt das beim Arbeitgeber in der Arbeitsphase angesparte und auf dem Zeitwertkonto gutgeschriebene Äquivalent von Arbeitslohn zu einer Rückstellung in Höhe der entstandenen Vergütungsansprüche. Für den Arbeitnehmer sind Zeitwertkonten in lohnsteuerlicher Hinsicht günstig, da sie zu einer nachgelagerten Besteuerung führen. Die arbeitgeberseitige Organisation und Umsetzung von Zeitwertkonten ist sehr aufwändig.

---

<sup>10</sup> Vgl.: berufundfamiliegmbH: Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik.

<sup>11</sup> Siehe hierzu auch Teil III des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

Unternehmen können ihren Beschäftigten ein **Sabbatical** – eine Auszeit von der täglichen Arbeit – gewähren. Dadurch gewinnen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber an Flexibilität. So ist es zum Beispiel möglich, kurzfristig auf einen plötzlich eintretenden Pflegenotfall zu reagieren, ohne dass negative Auswirkungen wie Arbeitsaufgabe bzw. Personalverlust entstehen müssen. Arbeitgeber profitieren davon u. a. auch in auftragsschwächeren Zeiten. Das Sabbatical kann als unbezahlte Freistellung gewährt werden oder im Rahmen eines Zeitwertkontos als angespartes Guthaben in Freizeit eingetauscht werden. Dem Arbeitgeber entstehen durch das Teilzeitgehalt niedrigere Personalkosten und der Arbeitnehmer zahlt sowohl während der Freistellungsperiode als auch in der Arbeitsperiode weniger Steuern aufgrund seines niedrigeren Einkommens.

Neben den Zeitwertkonten und Sabbaticals gibt es die **lebensphasenorientierte Arbeitszeit**. Diese ist eine langfristig ausgelegte Arbeitszeitvereinbarung, in der zeitweise auftretende familiäre Belastungen berücksichtigt werden. Dabei wird eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung über längere Lebensabschnitte hinweg individuell vereinbart. Wenn Mitarbeiter eine langfristige Lebensplanung in Angriff nehmen, können sie auf diese Weise die notwendige Planungssicherheit schaffen. Durch die Kombination von Freistellung, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung für den Arbeitnehmer werden Mitarbeiter mit familiären Pflichten, z. B. mit Pflegeverantwortung unterstützt. Die Mitarbeiter haben so eine berufliche Perspektive in der individuellen Lebensplanung und gleichzeitig wird betriebsspezifisches Wissen gebunden, was wiederum die Kosten für Neueinstellungen und die Einarbeitung reduziert. Wenn diese Maßnahme mit dem Zeitwertkonto gekoppelt wird, so gelten die gleichen steuerlichen Aspekte wie beim Zeitwertkonto. Für den Arbeitnehmer heißt das auch hier eine nachgelagerte Besteuerung und nachgelagerte SV-Beiträge.

Außer den flexibel gestalteten Arbeitszeiten kann für Beschäftigte in Pflegeverantwortung auch die **Verlagerung des Arbeitsortes** hilfreich sein. Beispielsweise kann die Einrichtung eines Home-Office die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege enorm erleichtern. Außerdem hat der Arbeitgeber dadurch die Chance, einen kostengünstigen Mehrwert für den Arbeitnehmer zu schaffen. Für den Arbeitnehmer birgt ein flexibler Arbeitsort die Möglichkeit, Betreuungsaufgaben – auch mit (kürzeren) Unterbrechungen – wahrzunehmen und trotzdem genügend Zeit für die Erledigung der Arbeit zu haben. Flexibler Personaleinsatz und flexible Arbeitszeiten erhöhen die Effektivität und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Diese Maßnahme beruht allerdings auf einem guten Vertrauensverhältnis. Eine klare Definition der Aufgaben und eine eigenverantwortliche Durchführung der Arbeit sowie eine regelmäßige Arbeits- und Leistungskontrolle sind dabei unbedingt notwendig. Zudem spart der Arbeitgeber bei der Variante des Home-Office u. U. die Kosten für das Anmieten eines Büros.

Des Weiteren werden dem Arbeitgeber **für bestimmte Förderungen Freibeträge** gewährt, die er steuerlich geltend machen kann. Dazu gehören u. a. Zuschüsse zur Gesundheitsförderung, Freibeträge für Beihilfen des Arbeitgebers in Notfällen und Erholungsbeihilfen

Diese Möglichkeiten werden nachfolgend kurz dargestellt. Bei Interesse wird die/der Steuerberater/-in des Unternehmens detailliert und unternehmensspezifisch Auskunft geben und ggf. Anwendungsbedingungen darlegen können.

Mit bis zu 500€ pro Kalenderjahr kann ein Arbeitgeber seine Beschäftigten in ihrer **Gesundheitsförderung** unterstützen. Dies kann in Form betrieblichen Gesundheitsmanagements oder als Finanzierung außerhalb des Unternehmens durchgeführter Maßnahmen erfolgen. Nicht zulässig ist die teilweise oder vollständige Übernahme von Mitgliedsbeiträgen in Fitnessstudios oder Sportvereinen.



In außergewöhnlichen Notfällen kann ein Arbeitgeber seine Beschäftigten mit der sogenannten **Notfallbeihilfe** unterstützen. Solche Notfälle wären zum Beispiel: Krankheit, Unglücksfälle, Tod eines nahen Angehörigen, Naturkatastrophen und damit zusammenhängende (finanzielle) Verluste oder Diebstahl. Jährlich sind Notfallbeihilfen bis zu 600€ steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Die Gewährung von **Erholungsbeihilfen** ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber zahlt auf die Beihilfe eine pauschale Lohnsteuer von 25 Prozent. Die Erholungsbeihilfe muss in einem zeitlichen Zusammenhang (3 Monate) mit einem Urlaub (auch zu Hause) oder einer Kur stehen. Pro Kalenderjahr kann ein Arbeitgeber folgende Höchstbeträge gewähren: Beschäftigte/r 156€, Ehepartner/-in 104€, je Kind 52€.

# Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen

## **Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen**

Im hier vorliegenden Teil III des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege finden Sie Instrumentarien zur 1) Erfassung der Struktur und der Bedarfe Ihrer Beschäftigten mit Pflegeverantwortung und 2) der Potentiale Ihres Unternehmens zur Unterstützung dieser Beschäftigten sowie 3) eine Auflistung möglicher Unterstützungsangebote in Abhängigkeit einer spezifischen Notfall- bzw. Hilfsituation in der Pflege eines Angehörigen und 4) eine Übersicht guter Beispiele unternehmensseitiger Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege.

### III.1. Unternehmens-Checklisten:

#### Checkliste 1: Fragebogen zur Struktur- und Bedarfserhebung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung

Zielstellung: Erfassung von Anteil und Struktur sowie der Hilfebedarfe der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung im Unternehmen

##### Fragebogen:

1. Unterstützen Sie einen älteren Angehörigen?  
 Ja  Nein
2. Stehen Sie in Pflegeverantwortung?  
 Ja  Nein
3. Halten Sie es für möglich, dass Sie in den nächsten zwei Jahren einen älteren Angehörigen unterstützen oder einen Angehörigen pflegen werden?  
 Ja  Nein

Wenn Fragen 1-3 ALLE mit „NEIN“ beantwortet wurden, gehen Sie bitte zu Frage 14

4. Wen unterstützen oder pflegen Sie?  
 Partner/in  
 Kind(er)  
 Eltern, Schwiegereltern  
 Großeltern, Großschwiegereltern  
 Andere Verwandte (Onkel, Nichte, ...)  
 Andere Person (Nachbar, Freund/in, ...)
5. Wie alt ist die Person, die Sie unterstützen bzw. pflegen? (Bitte Alter eintragen.)  
..... Jahre
6. Wo wird unterstützt bzw. gepflegt?  
 im eigenen Haushalt  
 im Haushalt des Pflegebedürftigen  
 im Pflegeheim  
 woanders: .....
7. Wie ist die Pflege organisiert?  
 ausschließlich durch familiäre Hilfe  
 durch Einbezug ambulanter Pflegedienste  
 durch Einbezug teilstationärer Pflege (Tagespflege)  
 anders: .....
8. Wie viel Zeit investieren Sie im Durchschnitt regelmäßig in die Unterstützung bzw. Pflege?  
 täglich ..... Stunden  
 wöchentlich ..... Stunden
9. Wird Ihre Unterstützung/Pflege auch nachts oder am Wochenende gebraucht?  
 nachts  
 am Wochenende
10. Haben Sie Schwierigkeiten, die Pflege/Unterstützung mit ihren Arbeitszeiten zu vereinbaren?  
 Ja  Nein
11. Ist dem Unternehmen die Pflegesituation bekannt?  
 Ja  Nein
12. Unterstützt Sie Ihr Unternehmen bei der Absicherung Ihrer Pflegeleistung?  
 Ja  Nein

## Wünsche zur Erleichterung der Pflegeleistung im Zusammenhang mit der Beschäftigung

13. Wenn man Sie bei der Absicherung der Pflegeleistung unterstützen würde, was würden Sie als wirkliche Hilfe ansehen?

- Kürzere Arbeitszeiten
- Flexiblerer Einsatz bei Arbeitsbeginn und -ende
- Flexible Arbeitszeiten
- Flexible Arbeit: z.B. Arbeit von zu Hause
- Rücksicht auf familiäre Belange (z.B. bei plötzlich zunehmendem Pflegebedarf)
- Kurzfristige Freistellungen
- Finanzielle Unterstützung
- Information über Pflegeangebote und -möglichkeiten
- Information über rechtliche Rahmenbedingungen bei Pflege (z.B. über Verhinderungspflege)
- Information über staatliche finanzielle Unterstützungsangebote
- Information über kommunale/regionale Angebote zur Unterstützung bei Pflege
- Angebote zur Entlastung familiärer Aufgaben (Hausaufgabenbetreuung, Fahrdienste, ...)
- Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen (Einkaufen, Wohnungsservice, Wäscheservice, ...)
- Mobile Dienstleistungsangebote (mobiler Frisör, Essen auf Rädern, ...)
- Sinnvolle Tagesangebote für ältere oder pflegebedürftige Menschen
- Anderes: .....

Unterstützung bei Schichtarbeit:

- keine Schichten
- keine Nachtschichten
- keine Wochenendarbeit
- Berücksichtigung familiärer Belange bei Schichtplanung

14. Zum Schluss ein paar Fragen zu Ihrer Person:

- Geschlecht:  weiblich  männlich
- Alter: ..... Jahre
- Familienstand:  ledig, geschieden  verheiratet, in Partnerschaft
- Leben in Ihrem Haushalt Kinder?  Ja  Nein
- Wie alt sind diese Kinder? (1) ..... Jahre (2) ..... Jahre (3) ..... Jahre

Bei Bedarf:

- In welchem Produktions-/Unternehmensbereich sind Sie eingesetzt?  
In welcher Schicht arbeiten Sie?

**Checkliste 2: Potenzialanalyse für unternehmensseitige Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung**

Zielstellung: Erfassung aktueller und zukünftiger Potenziale für unternehmensseitige Maßnahmen und Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege<sup>12</sup>

	vorhanden	sofort möglich	nach Rück- sprache möglich	langfristig vorstellbar
<b>Beratung, Information und Kommunikation im Unternehmen</b>				
Pflegebeauftragte/r im Unternehmen				
Infobox, schriftliches Info-Material, Intranet				
Info am Schwarzen Brett				
Gesprächskreise, Betroffenengruppe unter MA				
Pflegethema als Bestandteil regelmäßiger MA-Gespräche				
Pflege als Thema in Unternehmens-/Standortzeitung, ...				
Seminare, Sensibilisierung von Führungskräften				
Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte				
Seminare, Sensibilisierung von Beschäftigten				
Notfallkoffer, Notfall-Informationen				
Kooperation mit beratenden Dienstleistern (Servicebüro)				
<b>Arbeitszeit</b>				
Flexibilisierung Arbeitsbeginn, -ende				
Gleitzeit, Arbeitszeitkonten				
(vorübergehende) Reduzierung der Arbeitszeit				
Komprimierte Arbeitszeit				
Kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit (Verringerung und Erhöhung)				
Kurzfristige Freistellung, Sonderurlaub				
Job-Sharing				
Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung				
Rücksicht bei Dienstreisen, Weiterbildungen, Trainings, ...				
<b>+ Bei Schichtarbeit (Bedarfserhebung beim Betroffenen)</b>				
Keine Nachtschicht				
Keine Wochenendschichten				
Nur Tagschicht				
Springer				
Flexible Vertretungssysteme				
<b>Arbeitsorganisation</b>				
Flexibilisierung des Arbeitsortes (Laptop, Heimarbeit, ...)				
Pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung (Telefon in der Produktion mit akustischen/optischen Signalen)				
Rücksicht bei Überstunden, Dienstreisen, ...				
Rücksicht bei Versammlungen, Teamsitzungen, ...				
Seminare, Kurse zum Zeitmanagement				
Abstimmung bei Fort- und Weiterbildung				

<sup>12</sup> Entwickelt und erweitert auf der Grundlage der Checklisten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege des auditsberufundfamilie und aus: „Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik“ (Beruf und Familie) + „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen“ – Ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“, 2007.

	vorhanden	sofort möglich	nach Rück- sprache möglich	langfristig vorstellbar
<b>Finanzielle Unterstützungsleistungen</b>				
Finanzielle Unterstützung (Darlehen, ...)				
Bezahlter Sonderurlaub, Bonustag wegen Pflege				
Finanzielle Unterstützung bei Urlauben				
Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen				
Zuschüsse zu familienentlastenden Dienstleistungen				
Zuschüsse zur Gesunderhaltung				
<b>Weitergehende Maßnahmen</b>				
Unbezahlte Freistellung wegen Pflege				
Belegplätze (Betreuung, Pflege, Kurzzeitpflege, ...)				
Organisation Notfallpflege (z.B. bei Ausfall Tagespflege)				
Kurse, Trainings zu Pflegetechniken				
Information zu Pflegearrangements und ggf. Vermittlung				
Kontakthaltung während (längerer) Freistellungsphasen				
Wissenserhalt während (längerer) Freistellungsphasen				
Unterstützung bei Urlaubsplanung (z.B. Organisation Verhinderungspflege, ...)				
Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige				
Tauschbörsen im Intranet (im UN, mehrere UN, ...)				
Freiwilligen-Pool als Hilfe für pflegende Beschäftigte				
<b>Familienentlastende Maßnahmen</b>				
Ehrenamtliche Besuchsdienste, Freiwilligenpool, ...				
Fahr- oder Begleitdienste				
Haushaltsnahe Dienstleistungen (Organisation, Information über Angebote)				
Familienentlastende Dienstleistungen (Organisation, Information über Angebote)				
<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>				
Mobile Massagen				
Physiotherapeutische Angebote während der Arbeitszeit (außer Massagen)				
Physiotherapeutische Angebote außerhalb der Arbeitszeit				
Kurse Entspannungstechniken, Burnout-Prävention				
<b>Unternehmensspezifische Angebote</b>				
(organisatorische, finanzielle,...) Unterstützung von Fahrgemeinschaften				
...				
...				

### **Checkliste 3: Übersicht zu Unterstützungspotenzialen im Pflege(not)fall für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung**

Zielstellung: Auflistung situationsspezifischer Unterstützungsbedarfe für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

#### **Problemanalyse: Was ist das aktuelle Problem?**

1. Plötzlicher Pflegefall
2. Plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes
3. Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)
4. Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege
5. Begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch
6. Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...
7. Überlastung, Stress, Burnout, ...
8. Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen
9. ...

#### **Potentielle Hilfestellung in Abhängigkeit von der Situation:**

##### **1) Plötzlicher Pflegefall**

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontakt Daten MDK)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

##### **2) Plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes**

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontakt Daten MDK)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe



### **3) Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)**

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
  - Arbeitsplatzvertretung
  - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe

### **4) Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege**

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
  - Arbeitsplatzvertretung
  - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe
- Nachbarschaftliche Hilfestrukturen

### **5) Begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch**

- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleitdienste

### **6) Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...**

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleitdienste

## 7) Überlastung, Stress, Burnout, ...

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
  - Gesundheitsfördernde Angebote
- gesundheitspräventive Angebote der Krankenkassen, Volkshochschulen, ...

## 8) Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des Pflegebedürftigen

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

### III.2. Gute Beispiele aus Unternehmen

Gute Beispiele aus Unternehmen oder unter Beteiligung von Unternehmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

Angebot, Maßnahme	Partner	Ausgestaltung, Zielsetzung
<b>Beratungs- und Informationsleistungen</b>		
Persönliche, individuelle, arbeitsorientierte Beratung		Möglichkeiten der Veränderungen bei Arbeitsorganisation, -zeit, -ort, ..., um die Vereinbarung von Pflege und Schichtarbeit zu fördern
Persönliche, individuelle, pflegeorientierte Beratung		Unterstützung bei Organisation der Pflege, ...
Veranstaltungen und Schulungen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege		<p><u>Möglichkeiten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten</li> <li>- themenspezifische Veranstaltungen</li> </ul> <p><u>Ziel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der Sensibilisierung, des Problembewusstseins für das Thema und der Entwicklung von Verständnis für die Situation von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen</li> </ul>
Infobox		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sammlung von Angeboten regionaler Pflegedienstleister</li> <li>- Bereitstellung von Informationsmaterialien (Broschüren, Flyer, Übersichten über DL, ...): online (Intranet), schriftlich, Aushang, ...</li> </ul>
<b>Serviceleistungen für Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen</b>		
Vermittlung externer Unterstützungsdienste	Regionale Pflegedienstleister, Mobile Dienste, Anbieter von haushaltsnahen Dienstleistungen, Freiwilligenagentur, Freiwilligendienste, Vermittlungsdienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperation mit regionalen Pflege- und Betreuungsdiensten</li> <li>- (ehrenamtliche) Helferinnen als Entlastung (z.B. auch mit finanzieller Unterstützung durch das Unternehmen)</li> <li>- Organisation, Bereitstellung von Angeboten zur Tagesbetreuung</li> <li>- Begleitung bei Behördengängen, Arztbesuchen, Spaziergängen</li> <li>- Haushaltsnahe Dienstleistungen: Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäschedienste, Essen auf Rädern, ...</li> <li>- Familienentlastende Dienstleistungen: Hausaufgabenbetreuung, Elterngruppen, Hol- und Bringdienste, Ferienbetreuung, Mittagsversorgung für Ferienkinder in der Unternehmenskantine o.ä.</li> <li>- Freiwilligenpool (z.B. aus ehemaligen Beschäftigten) als (Not-)Betreuungsdienst</li> </ul>
Notfallplan, Notfallkoffer	Pflegedienstleister	<p>Praktische Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Notfall(tages)betreuung, Tagesbetreuung, Tagestöchter</li> <li>- Liste mit Ansprechpartnern für den Notfall</li> <li>- Hinweise, Adressen und Kontaktpersonen regionaler Anbieter von Notfall-DL</li> </ul>

<b>Unternehmenskultur, Führungsmanagement</b>	
Pflege als Bestandteil von Diversity-Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulung von Vorgesetzten (vor allem der mittleren Führungsebene)</li> <li>- regelmäßiger Bestandteil von Mitarbeitergesprächen</li> <li>- regelmäßige Bedarfsanalyse zu Unterstützungsleistungen aufgrund Familienverantwortung (Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeitergespräche, Besprechungen in den Führungsebenen, ...)</li> <li>- Thematisierung in UN-Zeitungen, Intranet, ...</li> </ul> <p><u>Ziel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information, Sensibilisierung und Mobilisierung von Führungskräften</li> <li>- Entwicklung von Verständnis, Abbau von Vorurteilen</li> <li>- Förderung des Problembewusstseins im Unternehmen</li> </ul>
Ansprechpartner/-in im Unternehmen, Pflegebeauftragte/r, Integrationsbeauftragte/r	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enttabuisierung des Themas Pflege im Unternehmen</li> <li>- Förderung der Sensibilisierung und des Verständnisses untereinander</li> <li>- Informationen z.B. zu Pflegemöglichkeiten, gesetzlichen Grundlagen, finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten, zur regionalen Pflegestruktur, ...</li> <li>- Unterstützung bei der Vermittlung von Pflegeangeboten und vereinbarkeitsunterstützenden Angeboten</li> <li>- Hilfe bei plötzlich eintretendem Pflegefall oder Zunahme des Pflegebedarfes</li> </ul>
Mitarbeiternetzwerke, Gesprächskreise, Betroffenengruppen	<p>Gesprächskreise aufbauen, um:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eine Unterstützungsstruktur für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu schaffen</li> <li>- Erfahrungsaustausch zu fördern</li> </ul>
Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten	<p>Gelegenheiten für zwanglosen Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten, z.B. Frühstücke, Firmenstammtisch, Betriebsfeste und -ausflüge mit Familienangehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ins Gespräch kommen</li> <li>- Informationen gewinnen, Kommunikation fördern</li> <li>- Verständnis schaffen, sensibilisieren</li> <li>- Förderung der Mitarbeiterbindung</li> </ul>
Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitstage, Gesundheitsinformationstage</li> <li>- physiotherapeutische Angebote, (mobile) Massagen, Rückenschule, ...</li> <li>- Schulungsangebote für alle Beschäftigten: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Stressbewältigung, Konfliktbewältigung</li> <li>o Zeitmanagement</li> <li>o Entspannungstechniken</li> </ul> </li> </ul>
Aufmerksamkeit, Wertschätzung zeigen	Glückwünsche zum Geburtstag, zur Hochzeit, Geburt, ...
<b>Arbeitsorganisation</b>	
Rücksicht bei Überstunden	
Pflegeerleichternde Arbeitsplatzgestaltung	<p>vor allem für Produktionsbeschäftigte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einfacher Zugang zum Telefon mit akustischen oder optischen Signal</li> <li>- Zugang und Nutzungsmöglichkeit zum PC</li> </ul>
Flexible Arbeitsorte	- Telearbeit, Home office, Arbeiten zu Hause erledigen/beenden

<b>Finanzielle Unterstützung</b>	
Anmietung von Betreuungs- und Pflegeplätzen	z.B. Belegplätze für Kurzzeit- und Verhinderungspflege, in der Tagesbetreuung oder in der stationären Pflege
Seminare und Schulungen für pflegende Angehörige	<p>erste Schulungen zumeist sehr dünn besucht, Teilnahme steigt aber deutlich bei wiederholter Durchführung, oftmals reicht/hilft schon das Reden über die Pflegesituation</p> <p><u>Mögliche Themen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stressbewältigung</li> <li>- Konfliktbewältigung</li> <li>- Zeitmanagement</li> <li>- Entspannungstechniken, Burn-out-Prävention</li> <li>- Pflegetechniken</li> <li>- gesetzliche Regelungen zum Thema Pflege</li> </ul>
Pflegebonuszeit	Beschäftigten mit Pflegeverantwortung werden Arbeitsstunden gutgeschrieben, so dass bei gleichem Lohn weniger Arbeitszeit geleistet werden muss
Pflegebonustag	Beschäftigte mit Pflegeverantwortung erhalten zusätzliche Urlaubstage (z.B. einen Tag pro Quartal)
Sonderurlaub	Finanzielle Unterstützung bei Sonderurlaub, z.B. zur Organisation bei Veränderungen im Pflegeablauf (über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus)
(Vermittlung) zinsgünstiger Kredite	z.B. als finanzielle Unterstützung bei unbezahltm Sonderurlaub und/oder pflegebedingten Freistellungen
<b>Arbeitszeit</b>	
Arbeitszeitkonten (Kurz-, Lang- AZK)	bieten Spielraum für kurz- und langfristige, akute oder geplante Abwesenheiten von Arbeit (familiäre Notfälle, Ausfall Kinderbetreuung, Pflege, Urlaubsreisen, ...)
Flexible Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleitzeit</li> <li>- Vertrauensarbeitszeit</li> <li>- ergebnis- statt zeitorientiertes Arbeiten</li> </ul>
Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilzeit „auf Zeit“ während der Pflegephase</li> <li>- kurzfristige Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit entsprechend der Pflegesituation</li> </ul>
Komprimierte Arbeitswoche	
Rücksichtnahme auf die individuelle Situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Dienstplangestaltung</li> <li>- bei Urlaubsplanung</li> <li>- bei Weiterbildung, Unternehmensversammlungen, ...</li> </ul>
Notfallregelungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bei akuten Notfällen kann die Arbeit unterbrochen und der Arbeitsplatz verlassen werden</li> </ul>

<b>Schichtarbeit</b>	
Individuelle Schichtdienstpläne	Beachtung von Familienkonstellation, z.B. so, dass Partner nicht in einer Schichtzeit gleichzeitig arbeiten
Schichttauschbörse	
Vertretungs-, Springersystem	Einsatz bei kurzfristigem Ausfall (z.B. bei akuter Erhöhung des Pflegebedarfes, begleitender Facharztbesuch)
Flexible Schichtanfangs- und/oder -endzeiten	
<b>Pool-Lösungen</b>	
<p>Pool-Lösungen sind eine attraktive Möglichkeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege auch in Kooperation mit anderen (sozialen) Institutionen. Sie sind deshalb von so hoher Bedeutung, weil einerseits oft schnelles, flexibles Handeln erforderlich ist und andererseits der Eintritt eines Pflegefalles in einem Unternehmen immer noch ein seltenes Ereignis darstellt.</p> <p>In anderen Wirtschaftsbereichen wie der Chemie oder der Landwirtschaft werden Pool-Lösungen bereits praktiziert, indem Arbeitskräfte von mehreren Unternehmen gemeinsam genutzt werden, um marktgerecht reagieren zu können.</p>	
Pools zwischen Wirtschaftsunternehmen	- Austausch von Arbeitskräften bei plötzlichem Personalausfall wegen Eintritt eines Pflegefalls
Pools zwischen (Pflege-)Dienstleistungs- und Wirtschaftsunternehmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertretungsstrukturen bei plötzlicher Zunahme der Pflegebedürftigkeit, Ausfall der Tagesbetreuung (z.B. bei Akuterkrankung des Pflegebedürftigen)</li> <li>- Sicherung von Belegplätzen in Tagesbetreuung und stationären Einrichtungen</li> </ul>
Pools zwischen Dienstleistungs- und Wirtschaftsunternehmen	- Taxi-Pools für zentral organisierte Fahrdienste für Beschäftigte und/oder deren Angehörigen der beteiligten Unternehmen (z.B. Fahrdienste zum Arzt, zur Tagesbetreuung Älterer oder Pflegebedürftiger oder auch zur Schule, zu Freizeitaktivitäten der Kinder)
<b>Sonstiges</b>	
Unbezahlter Sonderurlaub	
kurzfristige Urlaubsplanung	Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sind zumeist aufgrund des kaum vorhersehbaren Pflegeverlaufes nicht in der Lage, langfristig ihren Urlaub zu planen. Die Möglichkeit, kurzfristig Urlaub zu nehmen, ist für diese Beschäftigten von besonderer Bedeutung.
Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen	
Qualifizierungsangebote während Pflegephase	z.B. als Form der Teilzeitqualifizierung
Kontaktpflege während Pflegephase	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information des Beschäftigten über Unternehmensbelange</li> <li>- Nachfrage nach Unterstützungsmöglichkeiten durch das Unternehmen</li> <li>- Fachkräftesicherung</li> <li>- Förderung der Mitarbeiterbindung</li> </ul>

## Informationen für Beschäftigte

## Informationen für Beschäftigte

Im Teil IV des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege stehen die Beschäftigten mit Pflegeverantwortung im Mittelpunkt und finden 1) Informationen zu den finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung und 2) Instrumentarien zur Auswahl von Pflegedienstleistungen bei vollstationärer und häuslicher Pflege sowie eine Auflistung möglicher Unterstützungsangebote in Abhängigkeit einer spezifischen Notfall- bzw. Hilfesituation in der Pflege ihres Angehörigen.

### IV.1. Kompaktinformationen zu finanziellen Leistungen für die häusliche Pflege naher Angehöriger nach dem SGB XI (Pflegeversicherung)

*Dieses Kapitel sind der Homepage des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern (KVL.MV) entnommen (Stand: 17.11.2011). KVL.MV ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. und wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes MV.*

*Kontaktdaten: Homepage: <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de>*

*KVL MV, Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock, Tel./Fax: 0381/3758647/8, mail:info@vereinbarkeit-leben-mv.de,*

#### Vorgehensweise

Um die Leistungen der Pflegeversicherung zu erhalten, müssen Pflegebedürftige einen **Antrag bei der Pflegekasse** stellen. Der **Antrag** kann formlos, also auch per Telefon, bei der zuständigen Pflegekasse gestellt werden. Die daraufhin zugeschickten Antragsformulare enthalten einen **Antrag auf Pflegeleistungen** und einen **Antrag auf Rentenbeitragszahlung** für eine ehrenamtliche Pflegeperson. Beide Anträge müssen ausgefüllt an die Kasse zurückgesandt werden. Die Pflegekasse beauftragt daraufhin einen Gutachter/eine Gutachterin des **Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung** den Antrag zu prüfen, indem er oder sie während eines Hausbesuches den Pflegebedarf ermittelt und die Pflegestufe feststellt.

Für die Feststellung der Pflegebedürftigkeit durch die Pflegekassen gelten folgende Fristen:

- **allgemein: 5 Wochen,**
- bei einem **Krankenhaus- oder Hospizaufenthalt** oder während einer ambulant-palliativen Versorgung: **1 Woche,**
- bei **häuslicher Pflege** und Beantragung von **Pflegezeit: zwei Wochen.**

#### Verfahren zur Feststellung des Pflegebedarfs

Die **Zuordnung einer Pflegestufe** richtet sich nach dem „verrichtungsbezogenen Hilfebedarf“ pro Tag. Für jede „alltägliche Verrichtung“ (z.B. Körperpflege, Ernährung, Mobilität) gibt es so genannte „Zeitkorridore“, festgelegte Zeiten, in denen Laienpflegekräfte in der Lage sein sollen, die pflegerischen Handlungen durchzuführen. Am Ende eines Tages werden die Minuten zusammengezählt, die eine andere Person dem/der Pflegebedürftigen beim Aufstehen, Waschen, Anziehen, Essen, Trinken, beim Toilettengang usw. helfen muss. Ergibt sich daraus ein Pflegebedarf von mindestens 90 Minuten wird eine Pflegestufe genehmigt.

Für bestimmte Krankheitsbilder wie beispielsweise Demenz, bei denen eine ständige Beaufsichtigung der Pflegebedürftigen vonnöten ist, sich der Umfang der definierten Verrichtungen aber in Grenzen hält, hat der Gesetzgeber einen neuen Bereich des Hilfebedarfs geschaffen; die „**erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz**“. Die umgangssprachlich „Pflegestufe 0“ ge-



nannte Kategorie wird anhand von 13 Kriterien<sup>13</sup> festgestellt und bezieht sich z.B. auf altersverwirrte, geistig behinderte oder psychisch erkrankte Menschen.

## **Leistungen der Pflegeversicherung**

### **Höhe der Geldleistungen der Pflegeversicherung**

Die jeweilige Höhe der nachfolgend aufgeführten Geldleistungen, die man aus der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen kann, bemisst sich nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit, die in drei Pflegestufen kategorisiert ist. Die Voraussetzungen der jeweiligen Pflegestufe sind in §15 SGB XI geregelt. Die **maximalen Leistungsbeiträge** finden Sie unter dem Titel „Geldleistungen der Pflegeversicherung im Überblick“ am Ende dieses Kapitels und auf der Website des KVL.MV(<http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de>).

**Pflegesachleistung** für die **Inanspruchnahme von Dienstleistungen** professioneller Pflegeeinrichtungen, Mindestvoraussetzung: Pflegestufe 1.

- Pflegekasse zahlt direkt an die Pflegeeinrichtung, z.B. Sozialstationen.
- Bei Nichtausnutzung des Anspruchs auf Sachleistungen kann der "Überschuss" anteilig als Pflegegeld ausgezahlt werden (Kombinationsleistung).
- Übersteigen die Kosten der pflegerischen Hilfen die Leistungen der Pflegekassen, müssen die Pflegebedürftigen selbst zahlen. Können sie das nicht, springt das Sozialamt unter Umständen ein. Hier besteht auch für Arbeitgebende die Möglichkeit, ihre Beschäftigten zu unterstützen.

**Pflegegeld, um sich nötige Hilfe privat zu organisieren.** Die Verwendung wird nicht überprüft. Mindestvoraussetzung: Pflegestufe 1.

- Pflegegeld wird in der Regel an Stelle von Sachleistungen bezahlt – wenn der Anspruch auf Sachleistungen nur unvollständig ausgenutzt wird, kann der „Überschuss“ anteilig als Pflegegeld ausgezahlt werden (Kombinationsleistung).
- Für die Inanspruchnahme der Leistungen besteht die Verpflichtung, an einer Pflegeberatung teilzunehmen.

**Leistungen für Ersatzpflege** (bis zu 4 Wochen), wenn eine Pflegeperson vorübergehend **wegen Krankheit oder Urlaub** an der Pflege gehindert ist. (Verhinderungspflege/Kurzzeitpflege), Mindestvoraussetzung: Pflegestufe 1.

- **maximale Grenze ab 2012: 1550€/Jahr**
- Anspruchsvoraussetzung: die Pflegeperson hat die/ den Pflegebedürftige/-n mindestens sechs Monate in der häuslichen Umgebung gepflegt.

### **Weitere Leistungen**

- zusätzliche **Leistungen für Menschen mit "erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz" (Betreuungsleistungen):**100/200€ monatlich
- **Teilstationäre Hilfen:** Kann die häusliche Pflege nicht ausreichend sichergestellt werden, besteht ein Anspruch auf Tages- oder Nachtpflege in einer teilstationären Einrichtung.
- **Verbesserung des Wohnumfeldes:** Für Maßnahmen zur Wohnungsanpassung können Leistungen des SGB XI in Anspruch genommen werden (max. 2.557€ je Maßnahme).

---

<sup>13</sup>Vgl. Marion Seigel (2008): Leistungen auch bei Pflegestufe 0. Was erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz bedeutet, in: [http://generation-50-plus.suite101.de/article.cfm/leistungen\\_auch\\_bei\\_pflegestufe\\_0](http://generation-50-plus.suite101.de/article.cfm/leistungen_auch_bei_pflegestufe_0) (6.01.2009).

- **Technische Hilfsmittel:**
  - o Zu den Kosten für technische Pflegehilfen muss ein Eigenanteil von 10 Prozent, max. 25 Euro, erbracht werden (Befreiungen in besonderen Härtefällen möglich).
  - o Größere Pflegehilfsmittel, wie Pflegebetten, Rollstühle werden von Pflegekassen oft leihweise überlassen.
  - o Verbrauchsprodukte, z.B. Bettschutzeinlagen, werden bis zu 31 Euro pro Monat von der Pflegekasse erstattet.
  
- **Pflegekurse:** unentgeltliche Pflegekurse für pflegende Angehörige durch die Pflegekassen
  
- **Leistungen zur Absicherung der Pflegeperson:** Die Pflegekassen leisten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für Pflegepersonen (§ 19 SGB XI). Außerdem besteht beitragsfrei während der pflegerischen Tätigkeit ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz.

## Leistungen der Pflegeversicherung ab Juli 2008 auf einen Blick

	<b>Pflegestufe I</b> (monatlich)	<b>Pflegestufe II</b> (monatlich)	<b>Pflegestufe III</b> (monatlich)	<b>Härtefall</b> (monatlich)
<b>Pflegesachleistungen</b> (ambulant) - §36 Ab Jahr 2008 - 20012	2008 = 420€ 2010 = 440€ 2012 = 450€	2008 = 980€ 2010 = 1.040€ 2012 = 1.100€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	2008= 1.918€ Keine weiteren Erhöhungen
<b>Pflegegeld</b> §37	2008 = 215€ 2010 = 225€ 2012 = 235€	2008 = 420€ 2010 = 430€ 2012 = 440€	2008 = 675€ 2010 = 685€ 2012 = 700€	Härtefallleistungen gibt es nur als Pflege- sachleistung
<b>Kombinationsleistung</b> §38	Die Leistungen nach §§ 36 & 37 können prozentual beliebig miteinander kombiniert werden, z.B. 50:50 Hälfte Pflegegeld & Hälfte Sachleistung			
<b>Verhinderungspflege</b> §39 (jährliche Beträge)	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	Anspruch nach 6 Monaten Pflege- zeit
<b>Pflegehilfsmittel</b> §40 Technische Hilfsmittel Wohnumfeldanpassung	Maximal 31,00€ monatlich pauschal für Pflegehilfsmittel 10 % eigene Zuzahlung - maximal 25,00€ pro technisches Hilfsmittel Maximal 2.557,00€ pro Maßnahme			
<b>Teilstationäre Tages-und Nachtpflege</b> - §41 (monatliche Beträge)	2008 = 420€ 2010 = 440€ 2012 = 450€	2008 = 980€ 2010 = 1.040€ 2012 = 1.100€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	Kombination mit §§ 36 & 37 möglich
<b>Kurzzeitpflege</b> - §42 (jährliche Beträge)	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	Nur in stationären Einrichtungen
<b>Vollstationäre Pflege in Pflegeeinrichtungen</b> - §43	2008 = 1.023€ 2010 = 1.023€ 2012 = 1.023€	2008 = 1.279€ 2010 = 1.279€ 2012 = 1.279€	2008 = 1.470€ 2010 = 1.510€ 2012 = 1.550€	2008 = 1.750€ 2010 = 1.825€ 2012 = 1.918€
<b>Soziale Sicherung der Pflegeperson</b> §44 - Rentenversicherung - Unfallversicherung - Arbeitsagentur	Voraussetzung: 14 Std. wöchentlicher Pflegeeinsatz der Pflegeperson und keine Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Std. wöchentlich. - Die Höhe der monatlichen Beiträge richtet sich nach der Pflegestufe. - Versicherungsschutz besteht nach Anmeldung durch die Pflegekasse. - Leistungen des Arbeitsamtes für berufliche Rückkehrer.			
<b>Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit</b> - §44a	Befreiung oder Reduzierung der Arbeitsleistung für längstens 6 Monate. Keine Lohnfortzahlung, aber Zuschüsse für Sozialversicherung möglich.			
<b>Pflegekurse</b> §45	Unentgeltliche Schulungskurse für Angehörige und Ehrenamtliche.			
<b>Zusätzliche Betreuungsleistungen</b> §45a/b	- Maximal 100€ monatlich Grundbetrag (1.200€ jährlich) - oder - Maximal 200€ monatlich erhöhter Betrag (2.400€ jährlich). Die Einstufung wird vom MDK anhand von Richtlinien festgelegt. Auch Personen mit einem Pflegebedarf unterhalb der Pflegestufe I können diese Leistung nach Überprüfung durch den MDK erhalten.			

*Copyright: Lebenshilfe Landesverband Schleswig-Holstein*

## IV.2. Checklisten für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Zielstellung: Was muss/kann ein Beschäftigter tun, wenn er Pflegeverantwortung übernimmt?

### Checkliste 1 für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige:

#### Auswahl von Dienstleistungen beivollstationärer Pflege<sup>14</sup>

1) Wohnqualität/Lage/Service	Ja	Nein
Gibt es eine Auswahl an Altenheimen in der Nähe?		
Wer ist der Träger der Einrichtung?/ Ist der Name der Einrichtung im Stadtgebiet bekannt?		
Liegt die Einrichtung in der Nähe Ihrer bisherigen Wohnung, so dass Ihr jetziges soziales Umfeld erhalten bleibt?		
Ist das Altenpflegeheim ruhig und sicher?		
Ist die Einrichtung auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen?		
Hat das Altenpflegeheim einen Park? Besteht die Möglichkeit zum Spaziergang/ auch mit Rollstuhl?		
Ist die Ausstattung des Hauses rollstuhlgerecht?		
Ist ein Einzelzimmer verfügbar?		
Hat das angebotene Zimmer ein eigenes Bad?		
Wird Ihr Zimmer regelmäßig gereinigt?		
Sind die Zimmer abschließbar?		
Kann ich mit meinem Mann/ meiner Frau zusammenleben? Gibt es Doppelzimmer?		
Können eigene Möbel mitgebracht werden?		
Sind Haustiere erlaubt?		
Kann ich ein Musikinstrument mitbringen?		
Gibt es eine hauseigene Küche? Gibt es einen Speiseplan mit Menüauswahl? Diät? Schonkost?		
Sind die Essenszeiten akzeptabel?		
Können Sie auch im eigenen Zimmer essen?		
Sind die Ruhe- und Weckzeiten möglichst flexibel und für Sie akzeptabel?		
Sind die Besucherzeiten für Sie akzeptabel?		
Gibt es Einkaufsmöglichkeiten, Cafes und Restaurants, einen Friseur, einen Garten oder Park in der Nähe?		
Gibt es die Möglichkeit des Probewohnens?		
Gibt es eine Kurzzeitpflege?		
Kommen Mitarbeiter von der Heimaufnahme auch zu einem kostenlosen Hausbesuch zu Ihnen, um persönliche Fragen klären zu können?		
Gibt es eine hauseigene Wäscherei für meine Privatwäsche?		
Ist der Heimvertrag verständlich?		
Gibt es eine Interessenvertretung der Bewohner (Heimbeirat)?		
Erhalte ich einen Musterheimvertrag?		
Gibt es eine Heimzeitung?		
Gibt es Gästezimmer (für Besucher)?		
Gibt es eine Heimordnung/ Wegweiser?		

<sup>14</sup> Quelle: Flyer der Paul-Riebeck-Stiftung Halle, auch entnehmbar der Homepage: <http://www.paul-riebeck-stiftung.de/> (19.10.2011).

<b>2) Betreuungsqualität</b>	Ja	Nein
Bietet die Einrichtung ausführliche Informationen über die Leistungen des Hauses?		
Wird ein individueller Pflegeplan mit Ihnen bzw. Ihren Angehörigen erstellt?		
Wird bei der pflegerischen Betreuung auf Ihre persönlichen Gewohnheiten Rücksicht genommen?		
Gibt es spezielle Betreuung für altersverwirrte Bewohner (Demenz)?		
Ist zu allen Tages- und Nachtzeiten ausreichendes Fachpersonal vorhanden?		
Kommen regelmäßig Ärzte ins Haus?		
Gibt es eine soziale Betreuung und Freizeitangebote durch Ergotherapeuten?		
Spricht Sie das Freizeitangebot an?		
Gibt es einen Ansprechpartner für Fragen und Beschwerden?		
Wie hoch sind die Pflegesätze? Für mich akzeptabel?		
Gibt es zusätzliche Kosten?		
Kann ich die Kosten aufbringen?		
Muss ich Sozialhilfe beantragen? Ist das Heim behilflich?		

<b>3) Alternative Wohnformen</b>	Ja	Nein
Bietet der Träger auch andere Wohnformen/Möglichkeiten für mich an? Welche?		
Kann ich in meiner eigenen Wohnung wohnen und bei Bedarf Leistungen in Anspruch nehmen? (Welche Leistungen sind mir dabei wichtig?)		
Gibt es eine Möglichkeit der Pflege in der Wohnung?		
Habe ich einen Notruf in der Wohnung?		
Kann ich, wenn es mir oder meinem Partner schlecht geht, beim gleichen Träger ins Pflegeheim gehen?		
Hat der Träger einen eigenen Pflegedienst?		
Kann ich unkompliziert jemanden ansprechen, wenn ich Probleme habe?		
Gibt es eine Tagesbetreuung?		

**Checkliste 2 für pflegende Angehörige:**

**Auswahl von Dienstleistungen bei häuslicher Pflege(keine Pflegedienstleistungen)**

<b>1) Ort der Pflege</b>	Ja	Nein
Kann die/der Pflegebedürftige in der eigenen Häuslichkeit betreut/gepflegt werden?		
→ Wenn Ja: Ist die Entfernung zwischen der eigenen Häuslichkeit und der Häuslichkeit des Pflegebedürftigen mit einem tragbaren Zeitaufwand zu bewältigen?		
Kann die/der Pflegebedürftige noch längere Zeit sicher allein bleiben?		
Kann die/der Pflegebedürftige sich noch allein beschäftigen?		
Ist eine tägliche Unterstützung notwendig?		
Soll/muss die/der Pflegebedürftige in die Häuslichkeit des pflegenden Angehörigen umziehen?		
→ Wenn Ja: Ist mit allen Familienmitgliedern des pflegenden Angehörigen über die anstehenden Veränderungen gesprochen worden?		
Sind die Familienmitglieder mit den Veränderungen einverstanden?		
Ist der Wohnraum ausreichend?		
Gibt es ein eigenes Zimmer für den Pflegebedürftigen?		
Sind wohnungsbauliche Veränderungen notwendig? (→2)		
Ist Unterstützung bei der Versorgung mit Essen und Getränken notwendig? (→3)		
Können mobile Dienstleistungsangebote unterstützen? (→4)		
Ist Unterstützung bei der (Freizeit)Tagesgestaltung notwendig? (→5)		
...		

<b>2) Wohnungsbauliche Rahmenbedingungen</b>	Ja	Nein
Müssen Absätze oder Treppenstufen überwunden werden ...		
... im Zugang zum Haus, zur Wohnung?		
... innerhalb der Wohnung?		
... im Zugang zur Terrasse, zum Balkon, zum Garten, zum Keller?		
Gibt es schwer zu überwindende Türschwellen?		
Gibt es Podeste in der Wohnung, die überwunden werden müssen?		
Ist ausreichend Platz im Badezimmer? (Rollator, Rollstuhl, Duschhilfe, 2. Person, ...)		
Kann die Dusche noch (allein) benutzt werden?		
Ist der Bodenbelag nicht rutschend?		
Ist Dusche, Wanne nicht rutschend?		
Ist ausreichend Platz in der Küche? (Rollator, Rollstuhl, ...)		
Können (alle) notwendige(n) Schränke selbstständig erreicht werden?		
Kann der Backofen noch selbstständig genutzt werden? (zu tief, herausfallen der Kuchenbleche beim rausziehen, ...)		
Ist ausreichend Platz im Wohn-, Schlafzimmer? (Rollator, Rollstuhl, Krankenbett, ...)		
Können (alle) notwendige(n) Schränke selbstständig erreicht werden?		
Ist der Flur breit genug?		
Sind die Türbreiten ausreichend?		
Gibt es (zu lange) Vorhänge, die Stolperfallen darstellen können?		
Sind Schränke, Regale, ... , die zum Festhalten dienen (könnten) gegen Umfallen gesichert?		
...		

<b>3) Versorgung mit Essen und Getränken</b>	Ja	Nein
Ist eine <b>Selbstversorgung</b> möglich?		
→ wenn Ja:		
Kann noch selbstständig eingekauft werden?		
Kann noch selbstständig gekocht werden?		
Kann die Kaffeemaschine, der Toaster, die Brotmaschine noch selbstständig genutzt werden?		
Kann noch selbstständig eine kalte Küche gesichert werden?		
→ wenn Nein:		
Kann jemand den <b>Einkauf</b> übernehmen?		
→ Wenn Nein: Gibt es einen mobilen Einkaufsservice in der Region?		
Kann jemand <b>Mittagessen</b> vorkochen?		
→ Wenn Nein: Gibt es einen mobilen Mittagsservice in der Region?		
Kann jemand das <b>Frühstück</b> vorbereiten?		
Kann jemand die <b>Nachmittagsversorgung</b> sicher stellen?		
Kann jemand das <b>Abendbrot</b> vorbereiten?		

<b>4) Welche mobilen Dienstleistungen stehen zur Verfügung?</b>	Ja	Nein
- Frisör		
- Kosmetik		
- Fußpflege		
- Massagen		
- andere physiotherapeutische Leistungen		
- Einkaufsservice		
- Mittagsversorgung, z.B. Essen auf Rädern		
- Fahrdienste		
- Begleitdienste		
- „Vorleser“ und andere Besuchsdienste (z.B. über die Volkssolidarität)		
- ...		

<b>5) Welche Angebote zur (Freizeit)Tagesgestaltung stehen zur Verfügung?</b>	Ja	Nein
- Tagesangebote in Senioreneinrichtungen, Mehrgenerationenhäusern, ...		
- Tagesbetreuung in Tagespflegeeinrichtungen		
- niedrigschwellige Angebote zur Begleitung und Freizeitgestaltung (z.B. bei Demenz)		
- Besuchsdienste, z.B. der Volkssolidarität		
- Angebote über die Freiwilligenagentur		
- ...		



## Checkliste 3 für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige:

### Unterstützung im Pflege(not)fall: Was brauche ich?

Zielstellung: Auflistung situationsspezifischer Unterstützungsbedarfe für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Problemanalyse: Was ist das aktuelle Problem?

1. plötzlicher Pflegefall
2. plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes
3. Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)
4. Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege
5. begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch
6. Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...
7. Überlastung, Stress, Burnout, ...
8. Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen
9. ...

Potentielle Hilfestellung in Abhängigkeit von der Situation:

#### **1) Plötzlicher Pflegefall**

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontaktaten MDK)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

#### **2) plötzliche Zunahme des Pflegebedarfes**

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Antrag Pflegestufe + notwendige Begutachtung (Kontaktaten MDK)
- Übersicht Pflegestufen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe



### **3) Ausfall Betreuungsperson (Pflegedienst, häusliche/r Pfleger/in, ...)**

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
  - Arbeitsplatzvertretung
  - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe

### **4) Akuterkrankung des Pflegebedürftigen + „Verbot“ Tagespflege**

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
  - Arbeitsplatzvertretung
  - kurzfristige Urlaubsregelungen im Notfall
- regionale Angebote zur kurzfristigen Akuthilfe
- Nachbarschaftliche Hilfestrukturen

### **5) begleitender Arzt-, Krankenhausbesuch**

- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleitdienste

### **6) Fahrdienste zur Tagesbetreuung, Arzt, ...**

- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
- regionale Fahrdienste, Begleitdienste

## 7) Überlastung, Stress, Burnout, ...

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)
  - Gesundheitsfördernde Angebote
- gesundheitspräventive Angebote der Krankenkassen, Volkshochschulen, ...

## 8) Krankheit, Urlaub des pflegenden Angehörigen – Absicherung der Betreuung des Pflegebedürftigen

- Adressenliste Pflegeberatung, Pflegestützpunkt
- Adressenliste ambulante Pflegedienste
- Adressenliste Tagespflegeangebote
- Adressenliste Kurzzeit- und Verhinderungspflege
- Adressenliste niedrigschwelliger Angebote (vor allem bei Demenz)
- Kontaktdaten Selbsthilfegruppe, Angehörigengruppen, MA-Gruppen
- Übersicht: rechtliche Fragestellungen bei Pflege
- Kontaktdaten Notfallpflege (z.B. über UN oder Kommune organisiert, finanziert, ...)
- Kontaktdaten Pflegeverantwortlicher im UN
- Angebote des UN für die Bewältigung dieser Situation:
  - (un-/bezahlte) Freistellung
  - Angebot flexibler AZ
  - Angebot flexibler Arbeitsorte (Arbeit von zu Hause)

## **Literaturverzeichnis + Link-Liste (bezogen auf Teil I-IV des Leitfadens)**

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg. AI 8-09. Potsdam 2010.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2009. Statischer Bericht K VIII 1 - 2j / 09. Potsdam November 2010.
- auditberufundfamilie: Checkliste zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen. Hannover 2008.
- berufundfamiliegmbh (Hrsg): Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. 2. Auflage, FfM 2009.
- berufundfamiliegmbh (Hrsg): Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik. FfM 2010.
- Sabine Böttcher, Yvonne Selinger, Dr. Friedrich Hauss (2009): Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg. Postdam, August 2009.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin, Oktober 2011.
- DGB Handlungsleitfaden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Projekt: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestalten.
- DGB Bundesvorstand (Hrsg): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte. Projekt: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestalten.
- Ketzmerick, Thomas; Meier, Heike; Wiener, Bettina: Brandenburg und seine Jugend - Integrationspfade Brandenburger Jugendlicher in Beschäftigung. 2007.
- Johanna Knüppel, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe: Zahlen – Daten – Fakten „Pflege“. 2010.
- Landesgesundheitsamt im Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg: Brandenburger Sozialindikatoren 2007. Kapitel 2. Berlin, April 2009.
- Landkreis Prignitz: Statistisches Jahrbuch 2009. Kreisvergleich, S. 244-280.
- Helmut Schneider, Jana Heinze, Daphne Hering: Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Berlin, Juni 2011.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, Ausgabe 2010.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Ausgabe 2011.
- Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009. Wiesbaden 2011.
- Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009, Bericht 2: Ländervergleich – Pflegebedürftige. Wiesbaden 2011.
- „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen“ – Ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“, 2007.
- Vorlage für Unternehmen des „Ratgeber(s) für pflegende Angehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ABC“ vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, einer Einrichtung der Stadt Castrop-Rauxel.

### Link-Liste:

- <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/AktuellGeburtenentwicklung,templateId=renderPrint.psm1> (19.10.2011)
- <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP17/350/35043.html> (02.12.2011)
- Annette Jäger: Familienpflegezeitgesetz Reform ohne Rechtsanspruch. In: <http://www.biallo.de/finanzen/Soziales/familienpflegezeitgesetz-reform-ohne-rechtsanspruch.php> (2.12.2011)
- Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV, Homepage: <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/> (19.10.2011)
- Paul-Riebeck-Stiftung Halle, Homepage: <http://www.paul-riebeck-stiftung.de/> (19.10.2011)
- Personalwirtschaft: Familienpflegezeitgesetz-soll-Pflege-und-Job-vereinbaren. In: <http://www.personalwirtschaft.de/de/print/news/details/1514/Familienpflegezeitgesetz-soll-Pflege-und-Job-vereinbaren/> (02.12.2011)
- Pressemitteilung, 20.10.2011: Nach endgültiger Zustimmung des Bundestages: Familienpflegezeit startet am 1. Januar 2012. In: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=175040.html> (2.12.2011)
- Marion Seigel (2008): Leistungen auch bei Pflegestufe 0. Was erheblich eingeschränkte Alltagskompetenz bedeutet. In: [http://generation-50-plus.suite101.de/article.cfm/leistungen\\_auch\\_bei\\_pflegestufe\\_0](http://generation-50-plus.suite101.de/article.cfm/leistungen_auch_bei_pflegestufe_0) (6.01.2009)

## **Autorinnen**

### **Sabine Böttcher**, 1969, Diplom-Soziologin;

Studium der Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg;

seit 1996 Mitglied in der Forschungsgemeinschaft für Konflikt- und Sozialforschung Halle e.V. und dort u. a. in verschiedenen Projekten der Jugend-, Drogen- und Gesundheitsforschung tätig;

seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Arbeitsschwerpunkte:

- a) Arbeitsmarkt und lokale Governance, u. a. Evaluation von Bürgerarbeit in Bad Schmiedeberg und Mecklenburg-Vorpommern sowie
- b) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung, insbesondere Schichtarbeit, Kinderbetreuung außerhalb der Regelzeiten und Verantwortung für ältere oder pflegebedürftige Angehörige.

### **Christina Buchwald**, 1964, Diplom-Soziologin;

Fachschulstudium für Krankenpflege an der Medizinischen Fachschule "Dr. Salvador Allende" in Halle; Studium der Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg;

2000-2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. (ISW);

seit Juli 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Ihr Arbeitsbereich umfasst insbesondere die Durchführung von computergestützten wissenschaftlichen Telefonumfragen (CATI), von Online-Erhebungen und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen.

Weitere Arbeitsschwerpunkte:

- a) Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Fachkräfteangebot in Unternehmen und
- a) Themen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung.

## **Kontakt:**

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,  
Emil-Abderhaldenstr. 6, 06108 Halle/Saale

Telefon: 0345/5526600

Fax: 0345/5526601

Homepage: [www.zsh-online.de](http://www.zsh-online.de)

### **Sabine Böttcher**

Tel: 0345/5526616

Mail: [boettcher@zsh.uni-halle.de](mailto:boettcher@zsh.uni-halle.de)

### **Christina Buchwald**

Tel: 0345/5526614

Mail: [buchwald@zsh.uni-halle.de](mailto:buchwald@zsh.uni-halle.de)

## **Projekträger:**

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH

Feurigstraße 54 A

10827 Berlin

Telefon: 030 787942-0

Fax: 030 787942-44

Homepage: [www.tamen.de](http://www.tamen.de)

### **Gudrun Wünsche**

Tel: 030 787942-11

Mail: [gwuensche@tamen.de](mailto:gwuensche@tamen.de)

### **Sigrid Wölfing**

Tel: 030 787942-11

Mail: [swoelfing@tamen.de](mailto:swoelfing@tamen.de)

Berlin und Halle/Saale, Dezember 2011

## Pflegedienstleistungsstruktur im Landkreis Oberhavel

## Pflegedienstleistungsstruktur im Landkreis Oberhavel

Stand: November 2011

*Dieser Leitfaden entstand mit Unterstützung des Pflegestützpunktes Oranienburg.  
Nachfolgende Aktualisierungen können erfragt werden beim Pflegestützpunkt Oranienburg: Telefon:03301/6014890/91, mail: oranienburg@pflugestuetzpunkte-brandenburg.de*

Im Teil V des Leitfadens für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege finden Sie Ansprechpartner und Kontaktadressen zu Beratungsstellen, häusliche Betreuungsangebote für Menschen mit Demenz, ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, zu Tagespflegeeinrichtungen sowie (ambulanten) Hospizen im Landkreis Oberhavel.

### V.1. Beratungsstellen

- 1.1 Pflegestützpunkt Oranienburg, Außenstelle Zehdenick
- 1.2 Fachbereich Soziales Kreisverwaltung Oberhavel
- 1.3 Beratungs- und Koordinierungsstelle in der Hilfe für ältere Menschen
- 1.4 Kontakt- und Beratungsstelle für Alzheimer- und Demenzkranke und deren Angehörige

### V.2. Häusliche Betreuung von Menschen mit Demenz

- 2.1 Kontakt- und Beratungsstelle für Alzheimer- und Demenzkranke und deren Angehörige
- 2.2 Evangelisches Seniorenzentrum „Simeon“, Fürstenberg

### V.3. Ambulante Pflegedienste

- 3.1 Bergfelde
- 3.2 Birkenwerder
- 3.3 Fürstenberg
- 3.4 Glienicke
- 3.5 Gransee
- 3.6 Hennigsdorf
- 3.7 Hohen Neuendorf
- 3.8 Kremmen
- 3.9 Leegebruch
- 3.10 Löwenberger Land, OT Löwenberg, OT Nassenheide
- 3.11 Mühlenbeck
- 3.12 Oranienburg, einschließlich OT Zehlendorf und Wensickendorf
- 3.13 Schildow
- 3.14 Velten
- 3.15 Zehdenick

### V.4. Stationäre Pflegeeinrichtungen

- 4.1 Bergfelde
- 4.2 Fürstenberg
- 4.3 Gransee
- 4.4 Hennigsdorf
- 4.5 Hohen Neuendorf
- 4.6 Kremmen
- 4.7 Leegebruch
- 4.8 Oranienburg, einschließlich OT Friedrichsthal, Sachsenhausen
- 4.9 Velten
- 4.10 Zehdenick

### V.5. Tagespflegeeinrichtungen

- 5.1 Bergfelde
- 5.2 Birkenwerder
- 5.3 Fürstenberg
- 5.4 Gransee
- 5.5 Hohen Neuendorf
- 5.6 Oranienburg
- 5.7 Velten
- 5.8 Zehdenick

### V.6. (ambulante) Hospize

- 6.1 Oranienburg
- 6.2 Zehdenick

## Pflegedienstleistungsstruktur im Landkreis Oberhavel

<b>Pflegestützpunkt Oranienburg</b> Berliner Straße 106 16515 Oranienburg Tel: 03301/6014890 Sozialberatung 03301/6014891 Pflegeberatung mail: oranienburg@pflugestuetzpunkte-brandenburg.de	<b>Außenstelle Zehdenick</b> Im Mehrgenerationenhaus „ Bienenstock“ Amtswallstraße 14a 16792 Zehdenick Tel: 03307/ 420270 + 420273 Montag 9:00 Uhr - 12:00 Uhr
---	---

### V.1. Beratungsstellen

<b>Fachbereich Soziales</b> <b>Kreisverwaltung Oberhavel</b> Adolf-Dechert-Str. 1 16515 Oranienburg Tel: 03301/601451 Mail: detlef.kullmann@oberhavel.de	<b>Kontakt- und Beratungsstelle für Alzheimer- und Demenzkranke und deren Angehörige</b> Bernauer Straße 102 16515 Oranienburg Tel: 03301/2029632 Mail: alzheimerberatung@msvev.de
<b>Seniorenbeirat Landkreis Oberhavel</b> Struweg 102 16515 Oranienburg Tel: 03301/536128 Mail: cb@berndt-wegekonzept.de	<b>Seniorenbüro Landkreis Oberhavel e. V.</b> Albert-Buchmann-Str. 13 16515 Oranienburg Tel: 03301/203860 Mail: seniorenbuero.ohv@gmx.de
<b>Beratungs- und Koordinierungsstelle in der Hilfe für ältere Menschen</b> Friedhofstraße 29 16792 Zehdenick Tel: 03307/463130	<b>Fachbereich Gesundheit</b> <b>Landkreis Oberhavel</b> Havelstraße 16515 Oranienburg Tel.: 03301/ 6013751

### V.2. Häusliche Betreuung von Menschen mit Demenz

<b>Kontakt- und Beratungsstelle für Alzheimer- und Demenzkranke und deren Angehörige</b> Bernauer Straße 102 16515 Oranienburg Tel: 03301/2029632 Mail: alzheimerberatung@msvev.de Internet: www.sekis-oberhavel.de	<b>Evangelisches Seniorenzentrum „Simeon“, Helferinnenkreis</b> 16798 Fürstenberg Tel.: 033093/ 6180 Mail: esz-fuerstenberg@lafim.de
--	---

### V.3. Ambulante Pflegedienste

#### V.3.1 Bergfelde

<b>Hauskrankenpflege Kuschel&amp; Guth GbR</b> Birkenwerder Straße 8 16562 Bergfelde Tel: 03303/500394 Mail: info@hauskrankenpflege-kuschelundguth.de Internet: www.hauskrankenpflege-kuschelundguth.de	
--	--

#### V.3.2 Birkenwerder

<b>Center Birkenwerder</b> Hauptstraße 63 16547 Birkenwerder Tel: Tel: 03303/502506 Mail: center-birkenwerder@domino-world.de Internet: www.domino-ev.de	<b>Hauskrankenpflege Jung und MahlkowGbR</b> Bergfelderstraße 8 16547 Birkenwerder Tel.: 03303/ 541234 Internet: www.junk-mahlkow.de
<b>MEDI-MOBIL Kranken- und Altenpflege gGmbH</b> Hauptstraße 38-40 16547 Birkenwerder Tel: 03303/503353 Mail: info@medi-mobil-birkenwerder.de Internet: www.medi-mobil-birkenwerder.de	<b>S &amp; B Hauskrankenpflege Angela Schlegel</b> Friedensallee 19 16547 Birkenwerder Tel: 03303/501600 Mail: info@hauskrankenpflege-schlegel.de Internet: www.hauskrankenpflege-schlegel.de
<b>Team Lebenshilfe GbR</b> Sperlingsweg 13 16547 Birkenwerder Tel: 03303/502056	

#### V.3.3 Fürstenberg

<b>SENIO-VITAL Pflegegesellschaft</b> Havelstraße 1 16798 Fürstenberg Tel: 033093/6050-0 Mail: info@senio-vital.de Internet: www.senio-vital.de	<b>Volkssolidarität – Sozialstation Fürstenberg</b> Markt 8 16798 Fürstenberg Tel: 033093/3255-2 Mail: sozialstation-fuerstenberg@volkssolidaritaet.de Internet: www.volkssolidaritaet.de/brandenburg
--	--

#### V.3.4 Glienicke

<b>Häusliche Krankenpflege Glienicke</b> Schönfließener Straße 83 16548 Glienicke Tel: 033056/93625	<b>Paulas Pflegedienst</b> Eichenallee 3 16548 Glienicke Tel.: 033056/ 407406
--	--

#### V.3.5 Gransee

<b>Deutsches Rotes Kreuz – Sozialstation</b> Koliner Straße 12 a 16775 Gransee Tel: 03306/796913 Mail: DRK-Gransee@t-online.de Internet: www.drk-gransee.de	
--	--



### V.3.6 Hennigsdorf

<b>Caritas-Sozialstation</b> Schönwalder Straße 17 h 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/224951 Mail: caritas-hdf-css@t-online.de Internet: www.caritas-altenhilfe.de	<b>Center Hennigsdorf</b> Berliner Straße 24 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/800528 Mail: center-hennigsdorf@domino-world.de Internet: www.domino-ev.de
<b>Hauskrankenpflege Schwester Gabi Fiegler</b> Heideweg 21 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/802125 Mail: kristin_fiegler@web.de Internet: www.hauskrankenpflege-schwester-gabi.de	<b>Hennigsdorfer Pflegedienst</b> Brandenburgische Straße 15 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/8000-16 Mail: info@hennigsdorfer-pflegedienst.de Internet: www.hennigsdorfer-pflegedienst.de
<b>MEDI-MOBIL Kranken- und Altenpflege gGmbH</b> Nauener Straße 19 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/225656 Mail: info@medi-mobil-birkenwerder.de Internet: www.medi-mobil-birkenwerder.de	<b>Pflege mit Herz 2</b> Berliner Straße 40 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/221750 Mail: kuesel@aol.com Internet: www.pflegemitherz2.de
<b>Helping Hands</b> Graureiherweg 1 16761 Hennigsdorf	

### V.3.7 Hohen Neuendorf

<b>Altenheim Emmaus e. V.</b> Scharfschwerdtstraße 44 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/5329-0	<b>Ambulanter Pflegeservice Doris Jordan</b> Stolper Straße 6 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/500317
<b>Brandenburger Krankenpflegeteam Monika Strangfeld</b> Feuerleinstraße 28 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/504555 Mail: info@brandenburger-pflegeteam.de Internet: www.brandenburger-pflegeteam.de	<b>Hauskrankenpflege Rosemarie Winter GmbH</b> Schönfließer Straße 17 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/501779 Mail: info@hauskrankenpflege-winter.de Internet: www.hauskrankenpflege-winter.de
<b>Hauskrankenpflege Kelm und Popko</b> Schönfließer Straße 25k 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/401381 Internet: www.schwester-maria-popko.de	<b>PHÖNIX</b> Thälmannstraße 46 16556 Hohen Neuendorf / OT Borgsdorf Tel: 03303/ 2194650 Mail: kontakt@hkp-phoenix.de Internet: www.phoenix-hauskrankenpflege.de

### V.3.8 Kremmen

<b>Ambulante Intensiv Pflege UG</b> Am Markt 10 16766 Kremmen Mail: kremmen@aip-web.de Internet: www.aip-web.de	<b>DRK - Pflegedienst Oberhavel</b> Ruppiner Straße 30 16766 Kremmen Tel: 033055/70317 Mail: pflegedienst@drk-oranienburg.de Internet: www.drk-oranienburg.de
---	--

<b>Sozialstation Kremmen</b> Berliner Chaussee 12 16766 Kremmen Tel: 033055/73436 Mail: kremmen@pro-seniorenpflege.de Internet: www.pro-seniorenpflege.de	
--	--

### V.3.9 Leegebruch

<b>Arbeiter-Samariter-Bund-Sozialstation</b> Robert-Koch-Platz 21 c 16767 Leegebruch Tel: 03304/250238 Mail: post@asb-ohv.de Internet: www.asb-ohv.de	<b>Hauskrankenpflege Vanselow GmbH</b> Eichenhof 2 16767 Leegebruch Tel: 03304/503755 Mail: kontakt@hauskrankenpflege-vanselow.de Internet: www.hauskrankenpflege-vanselow.de
--	--

### V.3.10 Löwenberg, einschließlich Löwenberger Land OT Nassenheide

<b>Christliche Bürgerhilfe Löwenberg e. V.</b> Karl-Marx-Platz 18 16775 Löwenberg Tel: 033094/50297 Mail: buergerhilfe_loewenberg@freenet.de Internet: www.sozialstation-loewenberg.de	<b>B &amp; S Hauskrankenpflege</b> Am Dorfanger 21 16775 Löwenberger-Land OT Nassenheide Tel: 033051/25479
---	---

### V.3.11 Mühlenbeck

<b>Hauskrankenpflege Schwester Marlis</b> Hauptstraße 25 16567 Mühlenbeck Tel: 033056/20596	
--	--

### V.3.12 Oranienburg, einschließlich OT Zehlendorf undWensickendorf

<b>Ambulanter Krankenpflegedienst Michael Bethke GmbH</b> Bernauer Straße 67 16515 Oranienburg Tel: 03301/5855-22 Internet: www.michaelbethke.com	<b>Center Oranienburg</b> Bernauer Straße 100 16515 Oranienburg Tel: 03301/700148 Mail: center-oranienburg@domino-world.de Internet: www.domino-ev.de
<b>Hauskrankenpflege Gehrman GbR</b> Weimarer Straße 3 16515 Oranienburg Tel: 03301/700461 Mail: info@oranienburger-pflegedienst.de Internet: www.oranienburger-pflegedienst.de	<b>Hauskrankenpflege Christa Kirchhoff</b> Heidelberger Straße 19 16515 Oranienburg Tel: 03301/526691
<b>Häusliche Krankenpflege Sabine Brackmann</b> Berliner Straße 45 16515 Oranienburg Tel: 03301/56338 Mail: hkp-brackmann@t-online.de	<b>Pflegedienst Oberhavel</b> Friedrichsthaler Chaussee 34 16515 Oranienburg Tel: 03301/205479

<b>MEDI-MOBIL Kranken- und Altenpflege gGmbH</b> Robert-Koch-Straße 30 16515 Oranienburg Tel: 03301/535343 Mail: info@medi-mobil-birkenwerder.de Internet: www.medi-mobil-birkenwerder.de	<b>MedikusGmbH - Mobiler Pflegedienst</b> Hubertusstraße 1 16515 Oranienburg Tel: 03301/801411 Mail: info@medikus-g-gmbh.de Internet: www.medikus-g-gmbh.de
<b>Häusliche Krankenpflege „Pflegebiennenchen“</b> Triftweg 14 16515 Oranienburg7 OT Wensickendorf Tel: 033053/90373	<b>Pflege mit Herz Schneider &amp; BrüdgamGbr</b> Dorfstraße 16515 Oranienburg – OT Zehendorf Tel: 033053/881-0
<b>Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung - Oberhavel Süd</b> Lehnitzstraße 26 16515 Oranienburg Tel: 03301/ 532726 Mail: Lebenshilfe.OHV-s@gmx.de Internet: www.lebenshilfe-oberhavel-sued.de	

### V.3.13 Schildow

<b>Humanitair Pflegedienst GmbH</b> Hermsdorfer Straße 114 16552 Schildow Tel: 033056/434671	<b>EVITA24 - Britta Groenberg</b> Hauptstraße 45 16552 Schildow Tel: 033056/ 407979
---	--

### V.3.14 Velten

<b>Hauskrankenpflege in Velten Angelika Thiede</b> Rosa-Luxemburg-Straße 49 c 16727 Velten Tel: 03304/31854 Mail: krankenpflege-velten@gmx.de Internet: www.krankenpflege-velten.de	<b>Pflegeteam Velten Christiane Schulz &amp; Regina Korfmacher</b> Am Markt 5 16727 Velten Tel: 03304/504686 Mail: Pflegeteam-Velten@freenet.de Internet: www.pflegeteam-velten.de
--	---

### V.3.15 Zehdenick

<b>Ambulanter Pflegedienst des Christlichen Seniorenwohnheims „Viktoria Luise“</b> Clara-Zetkin-Straße 14 16792 Zehdenick Tel: 03307/4682-409 Mail: zehdenick@lobetal.de Internet: www.lobetal.de	<b>Deutsches Rotes Kreuz – Sozialstation Zehdenick</b> Berliner Straße 47 16792 Zehdenick Tel: 03307/302480 Mail: engel@drk-gransee.de Internet: www.drk-gransee.de
<b>Mobile Hauskrankenpflege Wischnewski &amp; Müller GbR</b> Dammhaststraße 22 16792 Zehdenick Tel: 03307/313491	<b>Sozialstation Zehdenick</b> Berliner Straße 39 16792 Zehdenick Tel: 03307/3260 Mail: sozialstation-zehdenick@volkssolidaritaet.de Internet: www.volkssolidaritaet.de/brandenburg
<b>Anne Kristin Burge - Pflegedienst Zehdenick</b> Falterstraße 33 16792 Zehdenick Tel.: 03307/ 4201010	

## V.4. Stationäre Pflegeeinrichtungen

### V.4.1 Bergfelde

<b>Elisabeth-Seniorenzentrum Bergfelde</b> Herthastraße 8 16562 Bergfelde Tel: 03303/506640 Mail: bergfelde@st-elisabeth-stiftung.org Internet: www.st-elisabeth-stiftung.org	
--	--

### V.4.2 Fürstenberg

<b>Evangelisches Seniorenzentrum „Simeon“</b> Rheinsberger Straße 55 16798 Fürstenberg Tel: 033093/6180 Mail: esz-fuerstenberg@lafim.de Internet: www.lafim.de	
---	--

### V.4.3 Gransee

<b>Seniorenwohnstätte Gransee</b> „Haus Geronsee“ Oranienburger Straße 63 a 16775 Gransee Tel: 03306 /21588 Mail: swg@gis-ggmbh.de Internet: www.gis-ggmbh.de	
---	--

### V.4.4 Hennigsdorf

<b>Senioren-Wohnpark Hennigsdorf GmbH</b> Friedrich-Wolf-Straße 11 16761 Hennigsdorf Tel: 03302/870419 Mail: swp-hennigsdorf@marseille-kliniken.com Internet: www.senioren-wohnpark.com	<b>Spezial-Pflegeheim Hennigsdorf gGmbH</b> Fontanesiedlung 17 16761 Hennigsdorf Tel: 0800/4747203 Mail: info@spezial-pflegeheim-hennigsdorf.de Internet: www.spezial-pflegeheim-hennigsdorf.com
--	---

### V.4.5 Hohen Neuendorf

<b>Altenheim Emmaus e. V.</b> Scharfschwerdtstraße 44 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/5329-0	<b>Amarita Hohen Neuendorf GmbH</b> Schönfließer Straße 25 b-25 d 16540 Hohen Neuendorf Tel: 0800/4747201 Mail: amarita-hohen-neuendorf@marseille-kliniken.com Internet: www.amarita.de/hohenneuendorf
<b>Arbeiter-Samariter-Bund Seniorenpflegeheim „Seniorenhaus am Hain“</b> Berliner Straße 5 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/5200 Mail: r.pauls-kaiser@asb-ohv.de Internet: www.asb-ohv.de	<b>Seniorenzentrum „Am Wasserturm“ – Hausgemeinschaft für pflegebedürftige Menschen mit Demenz</b> Oranienburger Straße 43 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/520926 Mail: rainer.wieske@johannesstift-berlin.de Internet: www.johannesstift-berlin.de

#### V.4.6 Kremmen

<b>Alten- und Pflegeheim Kremmen</b> Berliner Chaussee 12 16766 Kremmen Tel: 033055/90100 Mail: kremmen@pro-seniorenpflege.de Internet: www.pro-seniorenpflege.de	<b>Ambulante Intensiv Pflege UG Wachkoma Patienten</b> In der Hellmuth-Ulrici Klinik Sommerfeld Waldhausstr. 44 16766 Kremmen Tel: 033055/ 238597
--	--

#### V.4.7 Leegebruch

<b>ASB - Seniorenpflegeheim „Am Anger“</b> Am Wasserwerk 1, Haus C-D 16767 Leegebruch Tel: 03304/208102 Mail: asb-kreisverband-ohv@t-online.de Internet: www.asb-ohv.de	
--	--

#### V.4.8 Oranienburg, einschließlich OT Friedrichsthal, Sachsenhausen, Zehlendorf

<b>domino-world Club Oranienburg</b> Villacher Straße 4 16515 Oranienburg Tel: 03301/5937-0 Mail: club-oranienburg@domino-world.de Internet: www.domino-ev.de	<b>Evangelisches Seniorenzentrum Oranienburg „Elisabethstift“</b> Grabowseestraße 26-40 16515 Oranienburg Tel: 03301/2007-0 Mail: esz-oranienburg@lafim.de Internet: www.lafim.de
<b>Haus „Loise Henriette von Oranien“ (Michael Bethke GmbH)</b> Bernauer Straße 67 16515 Oranienburg Tel: 03301/83700 Internet: www.michaelbethke.com	<b>Seniorenresidenz „Wasserschloß“</b> Keithstraße 9 16515 Oranienburg – OT Friedrichsthal Tel: 03301/201473 Mail: info@medikus-g-gmbh.de Internet: www.medikus-g-gmbh.de
<b>Evangelisches Seniorenzentrum Oranienburg „Friedrich-Weißler-Haus“</b> Granseer Straße 1 16515 Oranienburg-Sachsenhausen Tel: 03301/2007-0 Mail: esz-oranienburg@lafim.de Internet: www.lafim.de	

#### V.4.9 Velten

<b>Seniorenzentrum St. Elisabeth</b> Elisabethstraße 20-21 16727 Velten Tel: 03304/364-0 Mail: elisabeth@caritas-altenhilfe.de Internet: www.caritas-altenhilfe.de	
---	--

#### V.4.10 Zehdenick

<b>Arbeiterwohlfahrt Seniorenzentrum „Havelpark“</b> Friedhofstraße 28 16792 Zehdenick Tel: 03307/4630 Mail: info@zehdenick.awo-seniorenzentrum.de Internet: www.awo-potsdam.de	<b>Christliches Seniorenheim „Viktoria Luise“</b> Clara-Zetkin-Straße 14 16792 Zehdenick Tel: 03307/46820 Mail: zehdenick@lobetal.de Internet: www.lobetal.de
--	--

## V.5. Tagespflegeeinrichtungen

### V.5.1 Bergfelde

<b>Tagespflege Elisabeth-Seniorenzentrum Bergfelde</b> Herthastraße 8 16562 Bergfelde Tel: 03303/ 506640 Mail: bergfelde@st-elisabeth-stiftung.org.de Internet: www.st-elisabeth-stiftung.org	
--	--

### V.5.2 Birkenwerder

<b>Tagespflege Birkenwerder domino e. V.</b> Hauptstraße 63 16547 Birkenwerder Tel: 03303/502984 Mail: center-birkenwerder@domino-world.de Internet: www.domino-ev.de	<b>Team Lebenshilfe GbR</b> Sperlingsweg 13 16547 Birkenwerder Tel: 03303/502056
--	---

### V.5.3 Fürstenberg

<b>Tagespflege SENIO-VITAL</b> Bahnhofstraße 16798 Fürstenberg Tel: 033093/60500 Mail: info@senio-vital.de Internet: www.senio-vital.de	
--	--

### V.5.4 Gransee

<b>Gemeinnützige DIB GmbH</b> Nagelstraße 1 16775 Gransee Tel: 03306/ 203762 Mail: s.roemer@dib-ggmbh.de	
--	--

### V.5.5 HohenNeuendorf

<b>Tagesstätte für Senioren</b> Puschkinallee 93 16540 Hohen Neuendorf Tel: 03303/ 501779 Mail: info@hauskrankenpflege-winter.de	
--	--

### V.5.6 Oranienburg

<b>Tagespflege Gehrman GbR</b> Weimarer Straße 24-26 16515 Oranienburg Tel: 03301/700442 Mail: info@oranienburger-pflegedienst.de Internet: www.oranienburger-pflegedienst.de	<b>Tagespflege „Henrietten- Garten“</b> Granseer Straße 1 16515 Oranienburg Tel: 03301/20072200 Mail: tp-henriettengarten@lafim.de
<b>Tagespflege Vita</b> Aderluch 44a 16515 Oranienburg Tel: 03301/208075 Internet: www.Medikus-g-gmbh.de	

### V.5.7 Velten

<b>Tagespflege Velten</b> Elisabethstraße 20-21 16727 Velten Tel: 03304/ 3640 Mail: elisabeth@caritas-altenhilfe.de Internet: www.caritas-altenhilfe.de	
--	--

### V.5.8 Zehdenick

<b>Tagespflege Viktoria Luise</b> Clara-Zetkin-Straße 14 16792 Zehdenick Tel: 03307/ 46820 Mail: zehdenick@lobetal.de Internet:www.lobetal.de	<b>Arbeiterwohlfahrt Seniorenzentrum “ Havelpark”</b> Friedhofstraße 28 16792 Zehdenick Tel: 03307/ 4630 Mail: info@zehdenick.awo-seniorenzentrum.de Internet:awo-potsdam.de
--	---

## V.6. (ambulante) Hospize

### V.6.1 Oranienburg

<b>Hospizdienst Oberhavel e. V.</b> Hubertusstraße 1 16515 Oranienburg Tel: 0171/1953172 Mail: andreas-luther@t-online.de	
---	--

### V.6.2 Zehdenick

<b>Regionalgruppe Oberhavel</b> Am Kirchplatz 8 16792 Zehdenick Tel: 03307/420165 Mail: oberhavel@IGSL-hospiz.de	
--	--