KREIS SOEST

Beruf und Pflege

Dienstvereinbarung beim Kreis Soest

Südwestfalen

Ausgangslage – Pflege im Überblick

KREIS SOEST

2,34 Millionen Pflegebedürftige insgesamt

zu Hause versorgt:
1,62 Millionen (69%)

in Heimen vollstationär versorgt:
717 000 (31%)

durch Angehörige:
1,07 Millionen Pflegebedürftige

zusammen mit/ durch ambulante Pflegedienste:
555 000 Pflegebedürftige

durch
12 000 ambulante Pflegedienste mit
269 000 Beschäftigten

in
11 600 Pflegeheimen[1]
mit
621 000 Beschäftigten

Plus ca. 3 Millionen **hauswirtschaftlich Hilfsbedürftige**, die weniger als 14 Std. Pflege/ Betreuung pro Woche benötigen (und daher bisher keine Pflegestufe haben)

Hilfeleistungen notwendig:
- 46% täglich
- 36% wöchentlich
- 19% selten

Südwestfalen

Ausgangslage - Demenz im Überblick

KREIS SOEST

Aktuell leben in Deutschland 1,2 Millionen Menschen mit einer Demenz.

2030 sind es vermutlich 1,7 Millionen Menschen.

Südwestfalen

Wer ist betroffen und pflegt?

KREIS SOEST

- Pflege ist (noch) weiblich: Hauptpflegende sind zu 3/4 Frauen
- Männeranteil nimmt zu: Jeder 3. Pflegende ist männlich
- Pflegende sind meist zwischen 40 und 64 Jahren alt
- Pflegende gehören häufig zur „Sandwich-Generation“, haben also gleichzeitig Kinder & zu pflegende Angehörige & Beruf

Südwestfalen

Individuelle und gesellschaftliche Anforderungen

- Pflege-Alltag…
  - … dauert im Durchschnitt 8,2 Jahre
  - … umfasst im Durchschnitt 37 Wochenstunden

- Zunahme der Pflegebedürftigen
- Abnahme der Geburtenrate
- Immer weniger Junge kümmern sich um immer mehr Alte

KREIS SOEST

Südwestfalen

Familien-Freundliches-Unternehmen im Kreis Soest

KREIS SOEST

Ziel im Zukunftskonzept 2020

„Als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützt der Kreis Soest Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen.“

Seit 2010 zertifiziert

Südwestfalen

Arbeitsgruppe „Beruf und Pflege“

KREIS SOEST

- Gleichstellungsbeauftragte (Leitung)
- Sachgebietsleitung Personaldienst
- Sachgebietsleitung Sozialplanung
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Integrationsteam des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Sachgebiet Aus- und Fortbildung
- Personalentwicklung
- Koordinatorin Netzwerk Lokale Bündnisse für Familie im Kreis Soest
- Pflegender Angehöriger

Start Sommer 2011

Südwestfalen

Arbeitsgruppe „Beruf und Pflege“

KREIS SOEST

Herbst 2011

Interne Befragung aller Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- 1.080 Fragebögen insgesamt
- 315 Personen antworten (= 30 %)
- 26 % pflegen bereits jetzt
- 30 % in absehbarer Zeit betroffen
- Schwerpunkt Altersgruppe zwischen 40 und 59 Jahren

Ergebnisvorstellung in der Personalversammlung

Workshop für pflegende Beschäftigte

Südwestfalen

Arbeitsgruppe „Beruf und Pflege“

KREIS SOEST

Anfang 2012

Entwurf einer Dienstvereinbarung

unter Berücksichtigung der Befragungs- und Workshop-Ergebnisse

Juni 2012

Führungswerkstätten zum Thema „Pflege“
Diskussion des Entwurfs mit allen Führungskräften

Herbst 2012

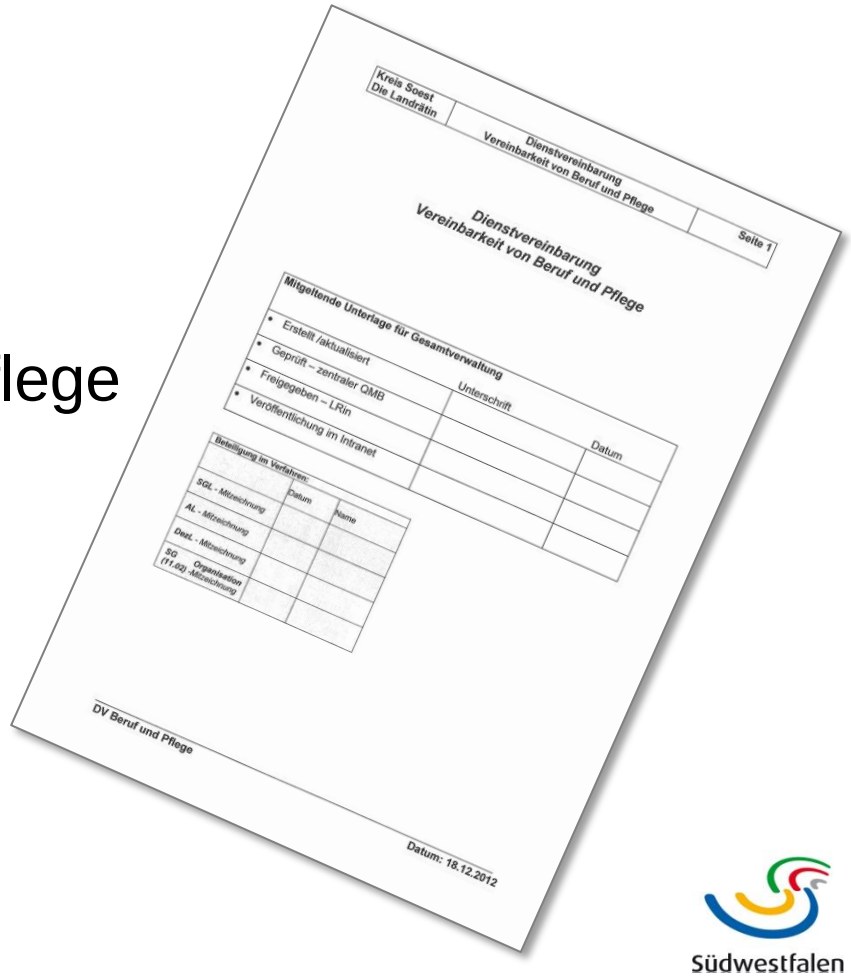
Vorstellung des Entwurfs

im Rahmen der Personalversammlung und bei einem Workshop für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Südwestfalen

Dienstvereinbarung

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Verfahren
4. Betriebliche Kommission Pflege
5. Evaluation
6. Inkrafttreten



Kreis Soest
Die Landrätin

Dienstvereinbarung
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Seite 1

Dienstvereinbarung
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Mitgeltende Unterlage für Gesamtverwaltung	Unterschrift	Datum
• Erstellt /aktualisiert		
• Geprüft – zentraler QMB		
• Freigegeben – LRin		
• Veröffentlichung im Intranet		

Beteiligung im Verfahren:	Datum	Name
SGL - Mitzeichnung		
AL - Mitzeichnung		
Dezl. - Mitzeichnung		
SG Organisation (11.02) -Mitzeichnung		

DV Beruf und Pflege

Datum: 18.12.2012

KREIS SOEST

Südwestfalen

Ziele der Dienstvereinbarung

KREIS SOEST

- Diese Dienstvereinbarung soll „es den Beschäftigten der Kreisverwaltung erleichtern, ihre Erwerbstätigkeit und die Verantwortung für betreuungs- oder pflegebedürftige Personen miteinander in Einklang zu bringen (…) Dafür tragen alle Beteiligten besondere Verantwortung.“

- Diese Dienstvereinbarung soll (…) „ein hohes Maß an Planungs- und Rechtsicherheit geben.“

- Insbesondere sollen „Einzelfallentscheidungen zwischen Führungskräften und pflegenden Beschäftigten unterstützt werden.“

Südwestfalen

KREIS SOEST

Für wen gilt die Vereinbarung?

- Tarifbeschäftigte
- Beamtinnen und Beamte
- Auszubildende

Südwestfalen

Wer gilt als pflegebedürftig?

- Personen aus dem persönlichen Umfeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Pflegebedürftigkeit wird nachgewiesen durch
  - einen Einstufungsbescheid der Pflegekasse/des medizinischen Dienstes
  - die Einstufung als Fall gemäß § 45 a SGB XI oder
  - eine Bescheinigung des behandelnden Arztes/der behandelnden Ärztin
- Die Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit wird dem Personaldienst vorgelegt.

Das Verfahren

Grundidee: Individuelle, passgenaue Einzelfalllösung

Kleinere Regelungen oder Sofortmaßnahmen

wie zum Beispiel kurzfristiger Urlaub oder Befreiung von der Arbeit

- Die direkte Führungskraft als erste Ansprechperson.
- Abweichungen von Dienstanweisungen oder Dienstvereinbarungen sind möglich.
- Ggf. Info an Personaldienst (Vereinbarung als Anlage 2)

Weitergehende Regelungen oder Maßnahmen

- Antrag beim Personaldienst
- Gleichzeitige Information/Absprache mit der Führungskraft
- Personaldienst entscheidet zeitnah

Betriebliche Kommission Pflege

- Beratungs- und Vermittlungsfunktion
- nicht nur im Konfliktfall

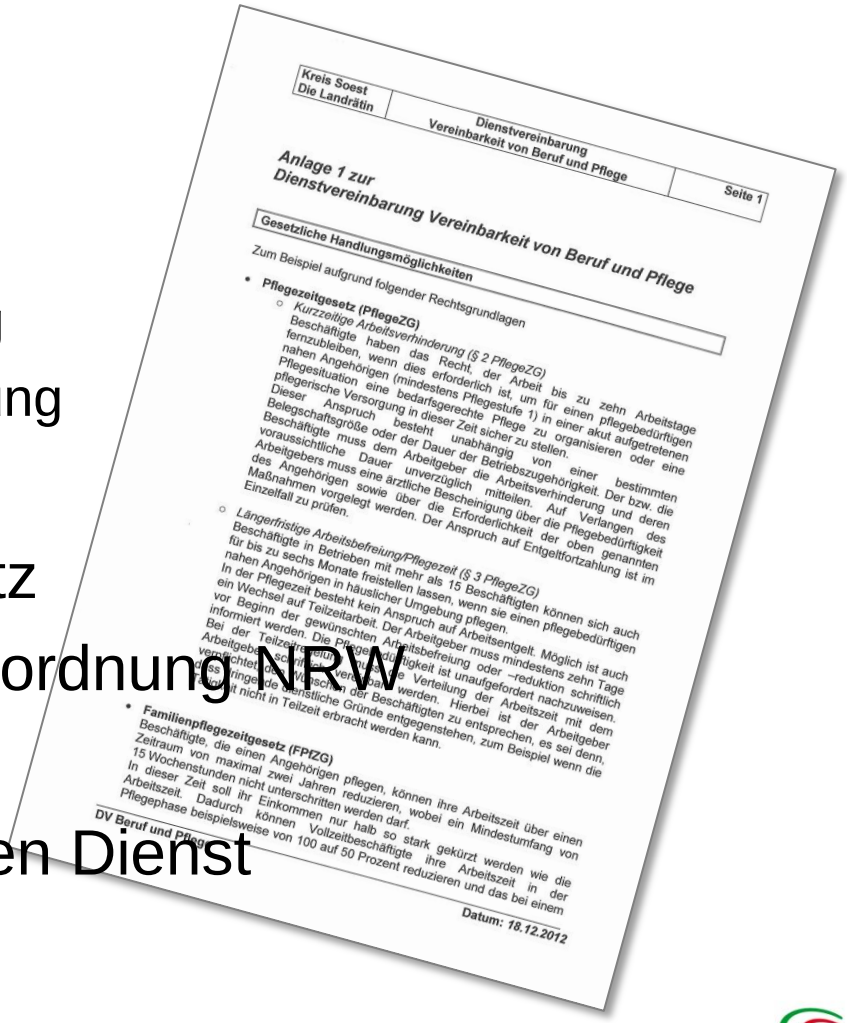
KREIS SOEST

Südwestfalen

Gesetzliche Handlungsmöglichkeiten

(Anlage 1 zur Dienstvereinbarung)

- Pflegezeitgesetz
  - Kurzzeitige Arbeitsverhinderung
  - Längerfristige Arbeitsverhinderung
- Familienpflegezeitgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW
- Landesbeamtengesetz NRW
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst



Kreis Soest
Die Landrätin

Dienstvereinbarung
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Seite 1

Anlage 1 zur Dienstvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Gesetzliche Handlungsmöglichkeiten

Zum Beispiel aufgrund folgender Rechtsgrundlagen

- **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)**
  - *Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)*
    Beschäftigte haben das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (mindestens Pflegestufe 1) in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicher zu stellen.
    Dieser Anspruch besteht unabhängig von einer bestimmten Belegschaftsgröße oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der bzw. die Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie über die Erforderlichkeit der oben genannten Maßnahmen vorgelegt werden. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist im Einzelfall zu prüfen.
  - *Längerfristige Arbeitsbefreiung/Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)*
    Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können sich auch für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.
    In der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Möglich ist auch ein Wechsel auf Teilzeitarbeit. Der Arbeitgeber muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder -reduktion schriftlich informiert werden. Die Pflegezeit ist unaufgefordert nachzuweisen.
    Bei der Teilzeit [illegible] Verteilung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber [illegible] werden. Hierbei ist der Arbeitgeber verpflichtet, [illegible] der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, [illegible] dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, zum Beispiel wenn die Arbeitszeit nicht in Teilzeit erbracht werden kann.
- **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)**
  Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, können ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren reduzieren, wobei ein Mindestumfang von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf.
  In dieser Zeit soll ihr Einkommen nur halb so stark gekürzt werden wie die Arbeitszeit. Dadurch können Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise von 100 auf 50 Prozent reduzieren und das bei einem

DV Beruf und Pflege

Datum: 18.12.2012

Südwestfalen

Handlungsfelder

- Arbeitszeit
- Arbeitsort
- Sonstiges

Kreis Soest Die Landrätin	Dienstvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Seite 1

Anlage 1 zur
Dienstvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Gesetzliche Handlungsmöglichkeiten

Zum Beispiel aufgrund folgender Rechtsgrundlagen

- **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)**
  - *Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)*
    Beschäftigte haben das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (mindestens Pflegestufe 1) in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicher zu stellen.
    Dieser Anspruch besteht unabhängig von einer bestimmten Belegschaftsgröße oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der bzw. die Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie über die Erforderlichkeit der oben genannten Maßnahmen vorgelegt werden. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist im Einzelfall zu prüfen.
  - *Längerfristige Arbeitsbefreiung/Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)*
    Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten können sich auch für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.
    In der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Möglich ist auch ein Wechsel auf Teilzeitarbeit. Der Arbeitgeber muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder –reduktion schriftlich informiert werden. Die Pflegebedürftigkeit ist unaufgefordert nachzuweisen.
    Bei der Teilzeitregelung muss die Verteilung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Hierbei ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe entgegenstehen, zum Beispiel wenn die Tätigkeit nicht in Teilzeit erbracht werden kann.
- **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)**
  Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, können ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren reduzieren, wobei ein Mindestumfang von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf.
  In dieser Zeit soll ihr Einkommen nur halb so stark gekürzt werden wie die Arbeitszeit. Dadurch können Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise von 100 auf 50 Prozent reduzieren und das bei einem

KREIS SOEST

Südwestfalen

Ideenkatalog
für weitergehende Unterstützungsmaßnahmen

KREIS SOEST

Arbeitszeit

- flexible Nutzung des Arbeitszeitkontos
- flexible Nutzung der Gleitzeit
- früherer Arbeitsbeginn
- Befreiung von der Rufbereitschaft und von Überstunden/Mehrarbeit
- kurzfristige Freistellung/Urlaubsgewährung
- keine kurzfristigen Dienstplanänderungen im Schichtdienst
- …

Südwestfalen

Ideenkatalog
für weitergehende Unterstützungsmaßnahmen

KREIS SOEST

Arbeitsort

- bevorzugte Bewilligung von Telearbeit (auch befristet)
- „Mobiles Arbeiten“ ermöglichen,
  auch im Haushalt der pflegebedürftigen Person
- …

Südwestfalen

Ideenkatalog
für weitergehende Unterstützungsmaßnahmen

KREIS SOEST

Sonstiges

- Übernahme der Versicherungskosten nach dem Familienpflegezeitgesetz durch den Arbeitgeber Kreis Soest
- weitere Ausnahmen von geltenden Dienstanweisungen bzw. Dienstvereinbarungen
- Wechsel auf eine gleichwertige Stelle unter Berücksichtigung der mittelfristigen Personalplanungen
- finanzielle Unterstützung (analog Vorschussrichtlinien)
- Berücksichtigung bei LOB-Zielen oder LOB-Rahmenbedingungen
- …

Südwestfalen

Was sonst noch?

- Erste Ansprechpersonen
- Intranet-Rubrik „Beruf und Pflege“
- Informationsveranstaltungen
- Kursangebot für pflegende Angehörige „Hilfe beim Helfen“

KREIS SOEST

Petra Nagel

02921 30-2273
gleichstellung@kreis-soest.de

Kreis Soest
Hoher Weg 1 – 3
59494 Soest

Südwestfalen