



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demenz und Berufstätigkeit

***Neue Perspektiven für Unternehmen
und Behörden***

bmfsfj.de

Demenz und Berufstätigkeit

*Neue Perspektiven für Unternehmen
und Behörden*

Diese Broschüre ist als Informations- und Fortbildungsangebot für betriebliche Akteure im Rahmen der Nationalen Demenzstrategie entstanden. Die Nationale Demenzstrategie bildet den Rahmen für Demenzpolitik in Deutschland.



www.nationale-demenzstrategie.de

Inhalt

1 Einleitung **6**

2 Demenz und Arbeitsplatz – Perspektiven von Betroffenen **8**

Trotz Demenz immer noch berufstätig: Herr Schmidt	8
Arbeitsplatzverlust wegen Demenz: Frau Müller	10
Kurzinformation zum Begriff Demenz	12

3 Wie Unternehmen Mitarbeitende mit Demenz unterstützen können **14**

Bedeutsamkeit des Arbeitsplatzes	14
Anregungen für Betroffene	15
Betriebsinterne Beratung ermöglichen	15
Fachberatung Demenz kontaktieren	16
Betriebliches Eingliederungsmanagement aktivieren	16
Schwerbehinderung oder Gleichstellung beantragen	17
Integrationsleistungen in den Blick nehmen	18
Rentenversicherungsträger einbeziehen	18
Berufsunfähigkeitsversicherung	18
Anregungen für Arbeitgeber	19
Kollegiales Miteinander stärken	19
Demenzwissen in Betrieben und Behörden verankern	20
Beschäftigungssicherungszuschuss beantragen	20

4 Wie Unternehmen Mitarbeitende als pflegende Angehörige unterstützen können **21**

Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	22
Mehrfachbelastung: Beruf und Pflege	23
Bedarfe von Mitarbeitenden erkennen	23
Unternehmenskultur für Sorgeleistende schaffen	24
Konzeptbausteine für mehr Pflegesensibilität im Unternehmen	25
Durch gesetzliche Leistungen den Arbeitsplatz erhalten	26
Informationsformate in Unternehmen und Behörden	29
Betriebsinterne Beratungsbausteine	29
Weitere Unterstützungs- und Entlastungsangebote	32
Unterstützung durch Land und Bund	36
Pflegekurse als Bildungsurlaub anerkennen	36
Landesprogramme zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	37

5 Wenn Menschen mit Demenz Kundin oder Kunde sind 38

Demenz-Partner für „besondere“ Kundinnen und Kunden	38
Demenzlotsinnen und -lotsen für Einzelhandel und Dienstleistung	39
Polizei im Kontakt mit Menschen mit Demenz	39
Schulung für die Feuerwehr	39
Sensibilisierung von Bank- und Sparkassenangestellten	40
Notfallaufnahme und Krankenhausaufenthalt von Menschen mit Demenz	40

6 Betriebe als Netzwerkpartner in Kommune, Quartier etc. 41

Demenzfreundliches Haaren	41
„Gemeinsam für ein demenzfreundliches Bad Cannstatt“	42

7 „Gute Praxis“ – Beispiele von Unternehmen 43

Firma Henkel – familienbewusste Personalpolitik	43
Audi: „pflegefreundliche Arbeitswelt“	44
Familiengerechte Hochschule mit Pflegelotsinnen und -lotsen sowie Pflegenetzwerk	44
Familienservice an der FH Münster	45
Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH	46
DZ Bank AG	46
Volksbank Kraichgau eG	46
Deutsche Telekom AG	47
Die Malerwerkstätte Leisenheimer e. K.	47

8 Ausblick 48

Literaturverzeichnis 49

1 Einleitung

**„Freud an der Arbeit
lässt das Werk
trefflich geraten.“¹**

Mag dieser jahrtausendealte Satz von Aristoteles noch so kurz sein, so enthält er doch eine zentrale Lebensweisheit: Die Arbeitsfreude ist der Schlüssel für eine gelingende Arbeit. Doch was geschieht, wenn Arbeitshandlungen nicht mehr wie gewohnt durchgeführt werden können, weil sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändern? Wenn sie beispielsweise pflegebedürftige An- oder Zugehörige² unterstützen oder aufgrund von kognitiven Beeinträchtigungen selbst Unterstützung benötigen? Dann werden Lösungen bedeutsam, die einen freudvollen Arbeitsalltag trotz kognitiver Einschränkungen oder der Betreuung von Angehörigen ermöglichen. Diese Thematiken fokussiert die vorliegende Handreichung.

Bedingt durch die steigende Lebenserwartung und die damit verbundene kontinuierliche Zunahme der Zahl alter und hochaltriger Menschen in unserer Gesellschaft steigt auch die Zahl der Menschen, die mit einer altersbedingten oder anderen kognitiven Beeinträchtigung oder auch Demenz leben. In Deutschland leben derzeit circa 1,8 Millionen Menschen mit Demenz.³ Sollte es in den nächsten Jahren keine grundlegenden Veränderungen bezüglich der Prävention und Therapie der unterschiedlichen Demenzformen geben und sollten sich die Schätzungen hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung

bewahrheiten, dann steigt die Zahl der Betroffenen mit Demenz in Deutschland bis zum Jahre 2050 auf 2,4 bis 2,8 Millionen Menschen.⁴ Das hat zur Folge, dass Angehörige und andere Zugehörige von Menschen mit kognitiven Einschränkungen zunehmend gefordert sind, umfangreiche Betreuungs- und in der Folge Pflegeverantwortung zu übernehmen.

In der Vergangenheit wurde die familiäre Fürsorgearbeit fast ausschließlich von Frauen getragen. Sie ordneten den Wunsch nach einer eigenen beruflichen Karriere und einem eigenen Einkommen den Verpflichtungen im Hinblick auf Familienarbeit, Kindererziehung und Pflege der Eltern oder Schwiegereltern unter. Das führte dazu, dass viele Frauen lediglich eine Teilzeitarbeit aufnahmen und ihr Einkommen als Zuverdienst zum Einkommen des Mannes galt. Aktuell mag diese Zuschreibung noch auf einen gewissen Anteil pflegender Angehöriger zutreffen. Allerdings wandeln sich die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit gravierend und Frauen können und wollen nicht mehr auf ein erfülltes Berufsleben und ein adäquates eigenes Einkommen verzichten. Ein verändertes Rollenverständnis, Fachkräftemangel und Vollzeitberufstätigkeit von Frauen führen dazu, dass zunehmend auch Männer Pflegeverantwortung übernehmen.

-
- 1 Kosel, S. (2017): Was man gern macht, macht man gut. In: D. Frey (Hrsg.), Psychologie der Sprichwörter: Weiß die Wissenschaft mehr als Oma? Berlin, Heidelberg: Springer: 209–216. (S. 209).
 - 2 Zugehörige sind keine direkt Verwandten, aber nahestehende Menschen wie zum Beispiel Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Freundinnen und Freunde. In der Broschüre sind Zugehörige immer mitgedacht, auch wenn nur Angehörige genannt sind.
 - 3 Blotenberg, I.; Thyrian, J. R. (2022): Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen: Informationsblatt 1. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/Alz/pdf/factsheets/infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).
 - 4 Ebd.

Insgesamt ist zu erwarten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen und Behörden zukünftig Freistellungen nach dem Familienpflegezeit- und dem Pflegezeitgesetz für die häusliche Pflege in Anspruch nehmen sowie flexible Arbeitszeitarrangements als selbstverständliche Phasen der Berufsbiografie ansehen werden. Ähnlich wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Unternehmen und Betriebe in absehbarer Zeit gute Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für ihre Beschäftigten schaffen müssen.

Es gibt eine hinreichende Anzahl von nützlichen Ratgebern zu diesem Thema – sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte und Betriebsräte. Die wenigsten berücksichtigen allerdings die besondere Situation von Erwerbstätigen, die sich als Angehörige um Menschen kümmern, die an einer kognitiven Beeinträchtigung leiden. Pflege ist nämlich nicht gleich Pflege, sondern sie ist immer eine sehr individuelle Aufgabe, die ihrerseits möglichst individueller Unterstützungsmaßnahmen bedarf.

Diese Handreichung möchte die verschiedenen Perspektiven von Unternehmen und Behörden und deren Beschäftigten aufgreifen, die mit dem Thema Demenz in Berührung kommen. Ein Fokus richtet sich hierbei auf die Situation von Menschen, die noch während der Erwerbsphase an Demenz erkranken und aus diesem Grund viel zu häufig frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (müssen).⁵ Es wird anhand verschiedener Maßnahmen für Betroffene und Unternehmen aufgezeigt, wie trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigung

eine Teilhabe am Arbeitsleben noch möglichst lange stattfinden kann.

Ein weiterer Fokus richtet sich auf die Situation pflegender Angehöriger, die mitten im Erwerbsleben stehen. Hier sind sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Unternehmen und Behörden weitere Empfehlungen zusammengefasst. In diesem Zusammenhang wird auf Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte hingewiesen, die sich häufig in der Pflegeverantwortung sehen und die Unterstützungsmöglichkeiten der Pflegeversicherung kaum nutzen. Aktuell leben ca. 160.000 Menschen mit Demenz, die eine Migrationsgeschichte haben und älter als 65 Jahre sind, in Deutschland.⁶

Viele Unternehmen im Dienstleistungsbereich sind mit Kundinnen und Kunden konfrontiert, die aufgrund ihrer kognitiven Beeinträchtigungen „Störungen“ verursachen. Die Handreichung greift dieses Thema nochmal von einer anderen Seite auf und zeigt, wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden in Dienstleistungs- und Gesundheitsberufen vorbereiten können, um diese Situationen wertschätzend zu meistern.

Mit Weitblick stellt sich die Frage, wie Unternehmen und Behörden angesichts des steigenden Anteils Demenzbetroffener in der Bevölkerung sich im Stadtteil, in der Kommune oder in der Region vernetzen, um sich als Teil einer sorgenden Gemeinschaft einzubringen. Die guten Praxisbeispiele aus großen und kleinen Unternehmen mögen der Anregung dienen und zum Nachmachen auffordern.

⁵ Dies betrifft auch Menschen mit Behinderung, insbesondere Menschen mit Down-Syndrom, die ein sehr hohes Risiko haben, an einer Demenz zu erkranken. Viele haben ihren Arbeitsplatz in Werkstätten der Eingliederungshilfe und sind vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht, wenn weder Unterstützung aus dem sozialen Umfeld noch Anpassungen in den Arbeitsabläufen erfolgen.

⁶ Blotenberg, I.; Thyrian, J. R. (2022): Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen: Informationsblatt 1. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/Alz/pdf/factsheets/infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

2 Demenz und Arbeitsplatz – Perspektiven von Betroffenen

In Deutschland leben mehr als 100.000 Menschen⁷ im Alter von 41 bis 64 Jahren mit einer Demenz, die mehrheitlich noch im Erwerbsleben stehen. Für sie gibt es bislang nur wenige Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Zu Beginn einer Demenzerkrankung scheint es eine adäquate Bewältigungsstrategie zu sein, mit dieser gesundheitlichen Herausforderung umzugehen, indem man sich bemüht, die Symptome vor dem Umfeld so gut wie möglich zu verbergen. Betroffene leiden an ihrer Vergesslichkeit und sind aufgebracht, wenn ihnen zum Beispiel bekannte Namen nicht einfallen oder wenn sie wichtige Termine versäumen. Eine klare Abgrenzung zwischen einer natürlichen Vergesslichkeit und einer krankheitsbedingten Gedächtnisabnahme ist kaum möglich.

Da eine kognitive Beeinträchtigung in unserer Gesellschaft nach wie vor stigmatisiert wird, ist es eine durchaus nachvollziehbare Verhaltensweise, dass kognitive Beeinträchtigungen zunächst geheim gehalten werden. Im Berufsleben und insbesondere bei der Ausübung von Tätigkeiten, die bei mangelnder Konzentrationsfähigkeit oder Einschränkungen in der Einschätzung von Konsequenzen des beruflichen Handelns eine Gefährdung für andere Menschen bedeuten können, ist diese Strategie jedoch hochgradig gefährlich und kann zur Kündigung führen.

Die Ausprägungen der Symptome sind individuell sehr unterschiedlich und ihre Auswirkungen auf die Lebensqualität der Betroffenen hängen maßgeblich davon ab, wie gut das familiäre, soziale und berufliche Umfeld informiert ist und welche Unterstützungsleistungen angeboten werden können.⁸

Mit zwei Lebensgeschichten wird das Thema Demenz am Arbeitsplatz konkretisiert und die Auswirkung verschiedener Maßnahmen auf die Betroffenen und deren Familien sichtbar:

Trotz Demenz immer noch berufstätig: Herr Schmidt⁹

Herr Schmidt ist verheiratet und hat vier Kinder, von denen zwei die Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben. Er arbeitet seit über 40 Jahren in der Informatikabteilung einer Behörde und ist Hauptverdiener in der Familie. Er pendelt täglich an seinen Arbeitsplatz. Bis zum nächsten Bahnhof nutzt er sein Auto und steigt dann in einen Schnellzug um. Er hat eine Vollzeitstelle und ist inklusive der Fahrtzeiten täglich elf Stunden außer Haus. Er bemerkt erste Veränderungen durch Erschöpfungsanzeichen und als er einen seiner Brüder bei einer zufälligen Begegnung in der Stadt nicht erkennt, ist er beunruhigt.

7 Blotenberg, I.; Thyrian, J. R. (2022): Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen: Informationsblatt 1. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V.

8 Vgl. Gimbel, H. D. (2012): Fördern statt ausgrenzen! Demenz – Das Magazin. Heft 15: 22–23.

9 Name geändert.

Sein Hausarzt verweist ihn an einen Neurologen und die Ergebnisse der Testverfahren sind unauffällig. Mit der Diagnose Burnout wird eine Reha-Maßnahme in einer Klinik bewilligt. Das unbestimmte Gefühl, dass etwas nicht stimmt, bleibt allerdings bestehen. Über weitere Etappen und Empfehlungen wird letztendlich eine Lumbalpunktion¹⁰ durchgeführt. 2018 steht die Diagnose fest: Es wurde eine Alzheimer-Demenz diagnostiziert. Er ist 56 Jahre alt. Der Hausarzt reagiert darauf verständnislos und kommentiert den Befund: „Sie wollen mir doch nicht sagen, dass Sie deppert sind!“

Herr Schmidt erfährt die Diagnose zunächst als Entlastung, denn die Veränderungen lassen sich endlich erklären. Gleichzeitig schwillt die Sorge um die Zukunft an, denn innerhalb der Familie tritt eine Demenz nicht zum ersten Mal auf und er musste einen rapiden Verlauf bei einem Angehörigen miterleben. Zudem steht die Frage der Existenzsicherung im Raum.

Er tritt eine zweite Reha-Maßnahme in einer Klinik an, die auf neurologische Beeinträchtigungen spezialisiert ist. Dort wird die Wahrnehmung für die eigenen Energieressourcen geschärft und es werden Maßnahmen trainiert, diese Ressourcen zu füllen. Insbesondere lernt er, gezielt mehr Ruhephasen in seinen Alltag einzubauen.

Herr Schmidt beschreibt das so: „Früher konnte ich quasi durcharbeiten und eine Mittagspause von 30 Minuten hat ausgereicht. Nach der Reha habe ich längere Pausen gemacht und bin auch mal spazieren gegangen, um den Kopf wieder zu beruhigen.“ Inzwischen hat er seinen Arbeitgeber und seine Teamkolleginnen und -kollegen informiert, mit denen er seit vielen Jahren zusammenarbeitet. Er kann auf Unterstützung zählen.

Wie hat die Familie auf die Diagnose Alzheimer-Demenz reagiert?

Für die Familie war die Diagnose ein Schock. Der gemeinsame Lebensplan fiel schlagartig in sich zusammen und existenzielle Ängste, wie zum Beispiel die Finanzierung des Eigenheims, dominierten. Zukunftsängste vor

einem raschen Krankheitsverlauf wie bei einem Familienmitglied, vor zunehmender Pflegebedürftigkeit und vor der Finanzierung eines Pflegeheimplatzes lähmten. Als die Diagnose mitgeteilt wurde, wurden keine weiteren Informationen zu Beratung, Unterstützung oder Anlaufstellen an die Familie weitergegeben. Alle hängen in der Luft.

Wie hat der Arbeitgeber auf die Diagnose Alzheimer-Demenz reagiert?

Herr Schmidt informiert seinen direkten Vorgesetzten nach der Rückkehr aus der Reha über die Diagnose. Sein Arbeitgeber fragt, welche Unterstützung er für seine Arbeit braucht, und bittet ihn, sich seinen direkten Kolleginnen und Kollegen zu öffnen. Es wird auch darüber gesprochen, wie mit möglichen Fehlern umgegangen wird und wann aus Sicht von Herrn Schmidt Grenzen in seiner jetzigen Tätigkeit erreicht sind. Sein Vorgesetzter schaut vierteljährlich bei ihm vorbei und erkundigt sich nach seinem Befinden. Er hat ihn um die Telefonnummern seiner Familienangehörigen gebeten, um im Notfall handlungsfähig zu sein. Die guten Beziehungen, die Herr Schmidt über die lange Zusammenarbeit mit seinen Teamkolleginnen und -kollegen aufgebaut hat, halten auch der neuen Situation stand. Er erfährt Verständnis und Unterstützung.

Aktuelle Situation am Arbeitsplatz

Herr Schmidt ist inzwischen 61 Jahre alt und immer noch berufstätig. Durch die Corona-Pandemie wurde zunehmend Homeoffice möglich. Das kommt seinen Bedürfnissen nach individuellen Pausen sehr entgegen und er kann in seinem eigenen Rhythmus arbeiten. Seine Arbeitszeit liegt inzwischen bei 50 Prozent und er bewältigt die Aufgaben zuverlässig und korrekt. Durch die Rentenversicherung erhält er seit 2019 eine Teilerwerbsrente. Dadurch ist das Familieneinkommen nach wie vor gesichert. Inzwischen hat sich das Team verändert und mit einigen neuen Kolleginnen und Kollegen gibt es immer wieder Missverständnisse. Das belastet Herrn Schmidt und er überlegt, ob er früher in Rente gehen kann.

10 Aus dem Wirbelkanal wird eine kleine Menge Rückenmarksflüssigkeit (Liquor) entnommen. Der Liquor wird auf neurodegenerative Erkrankungen untersucht, denn bestimmte Proteine weisen schon im frühen Stadium auf eine Alzheimer-Erkrankung hin.

Was Herrn Schmidt und seiner Familie geholfen hat

- Durch den Aufenthalt in der neurologisch orientierten Rehabilitationsklinik hat Herr Schmidt die Wahrnehmung für seine Energiebalance geschärft und merkt jetzt rechtzeitig, wann er eine Pause braucht.
- Dank der Reduzierung seiner Arbeitszeit kann er mit seinen Energieressourcen den Arbeitsanforderungen gerecht werden.
- Das Arbeiten im Homeoffice kommt seinem Bedürfnis nach individuellen Pausen sehr entgegen.
- Der Austausch in einer Selbsthilfegruppe hilft, den Blick von den Defiziten hin zu den Ressourcen zu lenken und sich gegenseitig zu stärken.
- Seine Ehefrau hat in einer Reha-Maßnahmen jene Hilfe bekommen, die ihr einen Perspektivenwechsel ermöglicht hat. Beide gestalten die veränderte Lebenssituation so, dass der Fokus auf dem Leben in der Gegenwart liegt. Nichts wird mehr auf die lange Bank geschoben, sondern zeitnah umgesetzt.

Was hat aus Sicht der Familie Schmidt gefehlt?

- Eine Beratung oder ein Hinweis auf eine Beratungsstelle durch den Arzt in Verbindung mit dem Diagnosegespräch hätte geholfen, um einen Anhaltspunkt zu haben, wie es nach der Diagnose weitergehen kann.
- Ansprechpartnerinnen und -partner im Unternehmen beziehungsweise in der Behörde (zum Beispiel Personalrat oder Schwerbehindertenbeauftragte), die über diese Thematik informiert sind, beraten können oder mindestens über einen Kontakt zu einer kompetenten Beratung verfügen.
- Informationsmaterialien über Demenz sowie eine Kontaktliste von Beratungs- oder Anlaufstellen im nahen Umfeld.
- Beratungsbaustein Demenz, der in das betriebliche Gesundheitsmanagement integriert ist.
- Information und Sensibilisierung der Belegschaft zum Thema Demenz.
- Eine Navigationshilfe über die Berufsgenossenschaft beziehungsweise zu den Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe.¹¹

Arbeitsplatzverlust wegen Demenz:

Frau Müller¹²

Frau Müller ist Personalleiterin in einem Unternehmen. Sie ist geschieden und hat keine Kinder. Vor sechs Jahren hat sie einen Partner gefunden, mit dem sie überwiegend die Wochenenden und die Urlaube verbringt. Beide leben an unterschiedlichen Orten, die 160 Kilometer voneinander entfernt sind. Als sich erste Beeinträchtigungen insbesondere bei der Terminplanung zeigen, ist sie 58 Jahre alt. Der Arzt tippt auf Depression beziehungsweise Burnout. Zeitgleich wird das baden-württembergische Unternehmen von einem ausländischen Konzern übernommen. Die neuen Vorgaben in der Personalführung empfindet Frau Müller gegenüber den Mitarbeitenden als wenig wertschätzend – sie hat mit dem Stil der neuen Unternehmensführung Probleme. Als sich herausstellt, dass ihre Beeinträchtigungen durch eine seltene Demenzform¹³ verursacht werden, informiert sie ihren Vorgesetzten und ihre Kolleginnen und Kollegen. Alle möchten sie gerne unterstützen, aber auf Konzernebene wird die Kündigung beschlossen und Frau Müller wird 2018 entlassen. Sie bewirbt sich danach bei anderen Unternehmen, wird aber aufgrund ihrer ehemaligen Gehaltseinstufung nicht eingestellt, obwohl sie immer wieder versichert, auch mit einer viel geringeren Gehaltsstufe einverstanden zu sein. Bei einem Träger des Gesundheitsbereichs findet Frau Müller zwar eine Anstellung, aber die Probezeit wird nicht verlängert. Frau Müllers Beeinträchtigungen in einem neuen Arbeitsumfeld wirken sich auf ihre Arbeitsleistung negativ aus. Sie ist 60 Jahre alt und arbeitslos.

¹¹ Siehe: www.bar-frankfurt.de; hier ist das Vernetzungsportal der Ansprechstellen zu finden: www.ansprechstellen.de/suche.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

¹² Name geändert.

¹³ Eine Posteriore Kortikale Atrophie (PCA) führt zu komplexen Funktionsstörungen insbesondere der visuell-räumlichen Wahrnehmung und auch im Umgang mit Zahlen und Schrift und in der Ausführung bestimmter Bewegungsabläufe.

Wie hat die Familie und der Partner auf die seltene Demenzdiagnose reagiert?

Frau Müllers Geschwister sind bestürzt und fordern sie mehrmals auf, eine weitere Arztmeinung einzuholen. Die Schwester lebt im Ausland und der Bruder hat sich vor fast 30 Jahren in Berlin niedergelassen. Er rät ihr zu einem Umzug nach Berlin, sollte ein eigenständiges Leben nicht mehr möglich sein. Ihr Partner bietet den Umzug in eine gemeinsame Wohnung an seinem Arbeitsort an, aber Frau Müller möchte sich ihren Freundeskreis erhalten. Die Beeinträchtigungen sind moderat und betreffen hauptsächlich die räumliche und zeitliche Orientierung. Deshalb gibt sie den Führerschein ab. In ihrem gewohnten Umfeld ist sie sehr selbstständig, hat keine Einschränkungen in der Erinnerungsfähigkeit und im sprachlichen Bereich. Sie nimmt nach wie vor an den Aktivitäten des Freundeskreises teil und verbringt die Wochenenden überwiegend mit ihrem Partner an ihrem Wohnort.

Frau Müller lebt in ihrer Eigentumswohnung. Trotz des vorzeitigen Rentenbeginns, der mit erheblichen Rentenabzügen verbunden ist, kann sie ihren Lebensunterhalt finanzieren. Allerdings überschatten ihre Zukunftsorgen den Alltag, denn sie möchte niemandem zur Last fallen. Sie versucht, Lösungen für unterschiedliche Szenarien zu entwickeln. Dabei erfährt sie viel Unterstützung und Zuwendung aus ihrem Freundeskreis.

Was Frau Müller belastet

Der abrupte Verlust des Arbeitsplatzes löst bei Frau Müller das Gefühl von Wertlosigkeit aus. Ihre Kompetenzen im Konfliktmanagement und in Bewerbungsgesprächen sind nicht mehr gefragt und die Kontakte zu ihren Kolleginnen und Kollegen brechen schlagartig ab. Sie kämpft mit dem Gefühl der Isolation und fühlt sich vom „(Arbeits-)Leben“ abgeschnitten.

Nach einer Phase der Arbeitslosigkeit stellt sie frühzeitig einen Rentenantrag und nimmt erhebliche finanzielle Einbußen in Kauf.

Was Frau Müller und ihrem Partner geholfen hat

- Der Partner hat den Kontakt zu einer Alzheimer-Beratungsstelle aufgenommen, um sich über Demenz zu informieren und mehr über das spezielle Krankheitsbild seiner Partnerin zu erfahren.
- Über die Teilnahme an einer medizinischen Studie sind Kontakte zu weiteren Betroffenen entstanden.
- Frau Müller und ihr Partner haben den Austausch zu Betroffenen mit dem gleichen Krankheitsbild und deren Familienangehörigen aktiv gesucht und aufgebaut.
- In einem Pflegestützpunkt hat eine gezielte Beratung stattgefunden. Themenschwerpunkte: Beantragung eines Pflegegrades, Antrag eines Schwerbehindertenausweises und weitere Unterstützungsmöglichkeiten, die durch die Pflegekasse mitfinanziert werden.
- Die veränderte Lebenssituation wirft neue Fragen auf, die auch den „Sinn der Demenz“ betreffen. Ein Ergebnis dieser Auseinandersetzung ist es, Aufklärungsarbeit zu betreiben. Im ersten Schritt laden sie Freunde, Bekannte und Nachbarn zu Diskussionsabenden zum Thema Demenz ein. Inzwischen sind beide in der Öffentlichkeit unterwegs, um anderen Mut zu machen, ihre Einschränkungen nicht zu verheimlichen. Sie sind Gäste bei Informationsabenden in der Kommune und Frau Müller tritt bei Veranstaltungen als Selbstvertreterin auf.

Was hat aus Sicht von Frau Müller gefehlt?

- Nie stattgefunden hat ein konstruktiver Austausch zur Arbeitssituation mit lösungsorientierten Unterstützungsmöglichkeiten, zum Beispiel Unterstützung bei der Terminplanung.
- Über die Anerkennung der Schwerbehinderung hätte der Arbeitsplatz mit einer persönlichen Assistenz gesichert werden können. Diese Information ist weder innerhalb des Betriebs noch durch eine Beratungsstelle erfolgt.
- Eine Einladung zum Betriebsstammtisch hat nach der Kündigung nicht mehr stattgefunden.

Forschungserkenntnisse zeigen, welche Auswirkungen eine früh einsetzende Demenz auf das Arbeitsleben hat. Der vorzeitige Verlust des Arbeitsplatzes hat finanzielle, soziale und psychologische Folgen, nicht nur für die Betroffenen, sondern für die gesamte Familie.¹⁴

14 Kilty, C.; Cahill, S.; Foley, T.; Fox, S. (2023): Young onset dementia: implications for employment and finances. *Dementia* 22(1): 68–84.

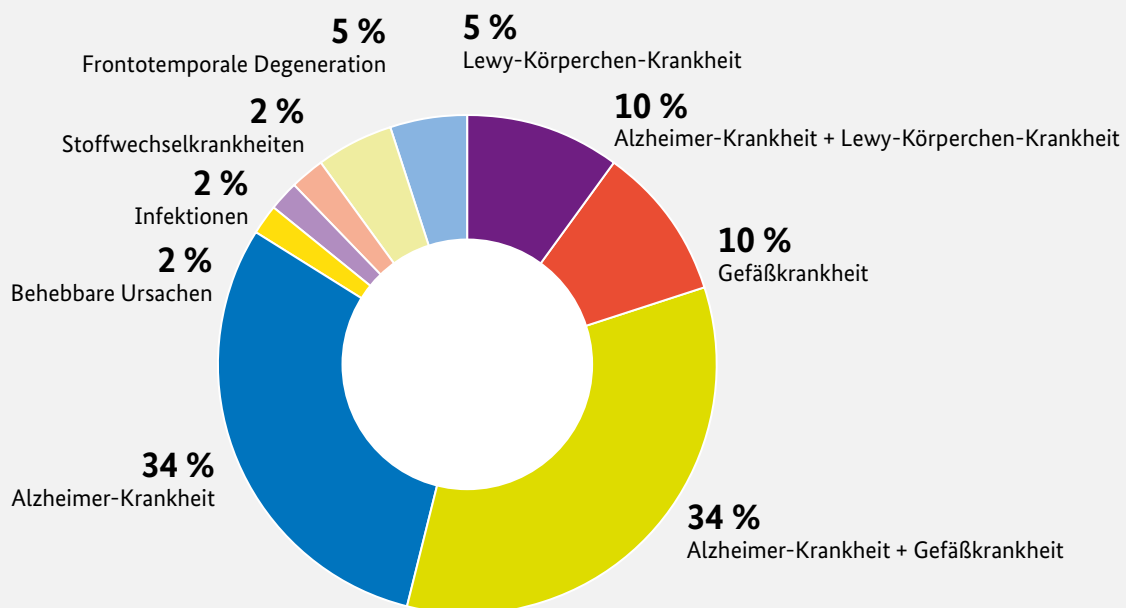
Kurzinformation zum Begriff Demenz

Demenz ist ein Sammelbegriff für über 50 Erkrankungen¹⁵, die mit kognitiven Veränderungen einhergehen. Die Alzheimer-Demenz ist am bekanntesten und tritt am häufigsten auf. Die zweithäufigste Ursache sind Gefäßkrankheiten, die als vaskuläre oder Multiinfarkt-Demenz bekannt sind und zusätzlich in Kombination mit einer Alzheimer-Demenz auftreten können. Bei circa 5 Prozent der Betroffenen resultieren die Demenzsymptome aus Erkrankungen oder Mangelerscheinungen, die zum Teil sehr gut zu behandeln sind. Treten Demenz-

symptome auf und bleiben über einen Zeitraum von sechs Monaten bestehen, wird eine diagnostische Abklärung dringend empfohlen.

Langfristig wirken sich die auftretenden Symptome auf die selbstständige Lebensführung aus. Die Beeinträchtigungen beeinflussen bei vielen Menschen mit Demenz beispielsweise die Orientierung, das Denken, die Wahrnehmung, das Zeitgefühl, die Urteilsfähigkeit, die Aufmerksamkeit und die Konzentrationsfähigkeit. Ein fortschreitender Gedächtnisverlust führt dazu, dass der Alltag zunehmend zur Herausforderung wird.

Abbildung 1: Ursachen für Demenzerkrankungen¹⁶



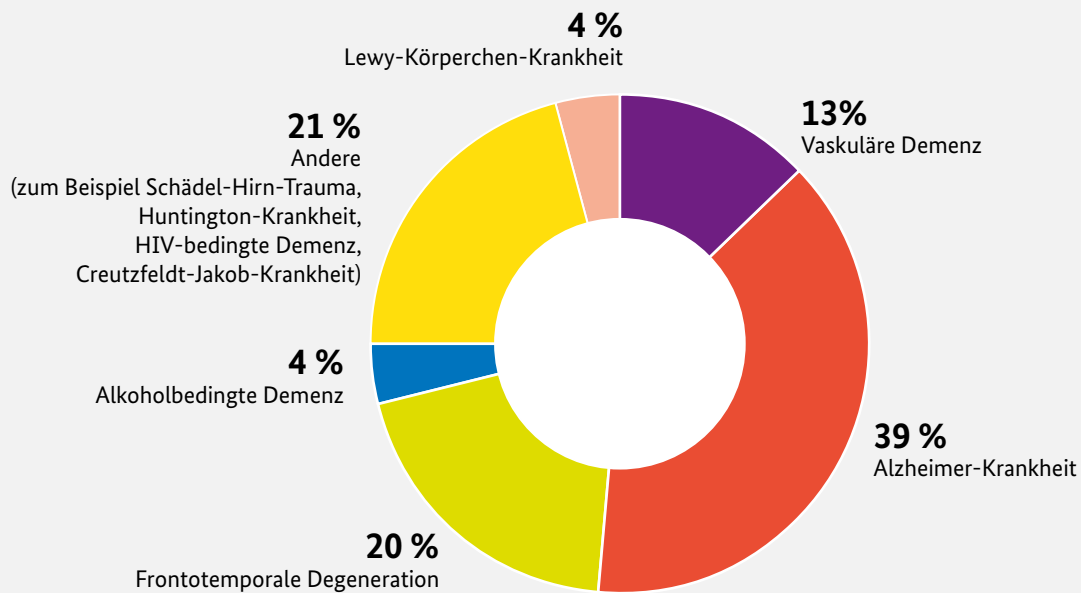
15 www.wegweiser-demenz.de/www/medizinisches/demenzformen/weitere-demenzformen (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

16 www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/Alz/bilder/Infografiken/Schaubild_Ursachen_DW_2018.jpg (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Bei Betroffenen unter 65 Jahren treten seltenere Demenzformen wie die Lewy-Körperchen-Demenz oder die Frontotemporale Demenz häufiger auf als bei älteren Menschen. Die Symptome unterscheiden sich zu Beginn deutlich von einer Alzheimer-Demenz. Da

es viele Ursachen gibt, die für das Auftreten von Demenzsymptomen verantwortlich sein können, sollten die diagnostischen Schritte frühzeitig mit einer Fachärztin oder einem Facharzt abgeklärt werden.

Abbildung 2: Häufigste Ursachen für Demenz im jüngeren Lebensalter¹⁷



¹⁷ Grafik überarbeitet anhand: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. (2018): Demenz im jüngeren Lebensalter. Ein Ratgeber für Angehörige von Menschen mit Demenz vor dem 65. Lebensjahr. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V., Seite 14.

3 Wie Unternehmen Mitarbeitende mit Demenz unterstützen können

Wenn Beschäftigte zunehmend die Aufgaben und Anforderungen am Arbeitsplatz nicht mehr wie gewohnt bewältigen, dann stellt sich schnell ein Gefühl der Überforderung oder Resignation ein. Naheliegender ist dann eher die Annahme einer Depression oder eines Burnouts als einer Demenz. Da depressive Erkrankungen ähnliche Symptome wie eine Demenz aufweisen können, zum Beispiel Gedächtnis- und Konzentrationsprobleme, muss eine medizinische Diagnostik erfolgen. Es ist jedoch auch möglich, dass eine Depression gleichzeitig mit einer Demenz auftritt und eine Reaktion auf Krankheitsfolgen einer demenziellen Veränderung darstellt.

Gerade im beruflichen Umfeld kann ein solcher Leistungsabfall auf Verständnislosigkeit und negative Reaktionen stoßen und zur Ausgrenzung durch Kolleginnen und Kollegen führen. Das ist zum einen durch einen Mangel an Wissen um diese kognitiven Beeinträchtigungen bedingt, aber auch durch die hohen Anforderungen an effizientes Arbeiten im beruflichen Kontext. Kolleginnen und Kollegen, die keinerlei Wissen zu kognitiven Einschränkungen haben, können selten adäquat mit der Situation umgehen.

Bedeutsamkeit des Arbeitsplatzes

Unbestritten bleibt bei alledem: Einen Arbeitsplatz zu haben, ist in unserer Gesellschaft sehr wichtig. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung¹⁸ ergab, dass Arbeit und Beruf nach Familie und Partnerschaft die zweitwichtigste Bedeutung für Bürgerinnen und Bürger haben, und zwar unabhängig von Alter und Geschlecht. Die eigene Berufstätigkeit wirkt sich stärkend auf die Person und förderlich auf die psychische Gesundheit aus. Folgende Aspekte sind dabei bedeutsam:

- Sicherung des Lebensunterhalts
- sinnstiftend
- identitätsstiftend
- strukturgebend
- Pflege sozialer Kontakte
- Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe

Als besonders wichtig wird von Personen im mittleren Erwachsenenalter (40–60 Jahre) die Sicherheit des Arbeitsplatzes bezeichnet.¹⁹ Der Verlust des Arbeitsplatzes ist für die meisten Menschen schmerzhaft und stürzt Betroffene mitunter in eine Krise. Menschen, die aufgrund ihrer Demenz aus der Arbeitswelt ausscheiden müssen, sind mit einer doppelten Krisensituation konfrontiert – der medizinischen Diagnose und dem Arbeitsplatzverlust.

¹⁸ Gaspar, C.; Hollmann, D. (2015): Bedeutung der Arbeit: Ergebnisse einer Befragung. Gütersloh/Nürnberg: Bertelsmann Stiftung/GfK Verein, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

¹⁹ Ebd., Seite 15.

Nicht mehr berufstätig sein oder einer bestimmten Berufsgruppe angehören zu dürfen, kann zu Identitätskonflikten führen. Wer den Arbeitsplatzverlust nicht durch andere als wichtig empfundene Aufgaben oder Tätigkeiten kompensieren kann, erlebt sich in der gesellschaftlichen Teilhabe stark eingeschränkt. Der Verlust der langjährigen Sozialkontakte zu Kolleginnen und Kollegen wird zumeist als besonders schmerzlich erlebt.

Anregungen für Betroffene

Beschäftigte, die kognitive Veränderungen wahrnehmen, auch wenn noch keine Diagnose vorliegt, können sich an die Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe wenden. Über ein Vernetzungsportal sind Ansprechpartnerinnen und -partner in allen Bundesländern auffindbar. Sie beraten, legen gemeinsam mit Betroffenen die nächsten Schritte fest und verweisen auf die entsprechenden Leistungsträger.²⁰

Möglichst bald nach einer Demenzdiagnose sollte ein Antrag auf Schwerbehinderung²¹ beim zuständigen Versorgungs- beziehungsweise Landratsamt eingereicht werden.²² In einem Prüfungsverfahren wird der Grad der Behinderung festgestellt und die Merkmale vergeben. Bei negativem oder unzureichendem Bescheid kann innerhalb eines Monats Widerspruch eingelegt werden.

Mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung (siehe Seite 17) besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Wenn Fragen der Arbeitsplatzgestaltung zu klären sind oder es um den Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements geht, stehen den Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung die Integrationsämter beziehungsweise Integrationsfachdienste beratend zur Seite.

Es sollten alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes ausgeschöpft werden, um eine Kündigung, zum Beispiel wegen Minderleistung, zu verhindern. Die Integrationsämter unterstützen bei Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitsplatzes, zum Beispiel durch Beratung zu finanziellen Hilfen und technischen Maßnahmen.

Besteht ein gutes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, dann entspannt es die Arbeitssituation, wenn offen über die Diagnose gesprochen wird. Das Umfeld kann zum einen besser unterstützen, wenn Beeinträchtigungen bemerkt werden, und zum anderen besser verstehen, wenn Fehler im Arbeitsprozess auftreten.

Betriebsinterne Beratung ermöglichen

Kognitive Beeinträchtigungen erhöhen die Fehlerquote und bleiben weder bei den Betroffenen noch bei Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern unbemerkt. Ärztliche Untersuchungen führen wie bereits erläutert über die Diagnose Burnout²³ zu einer Rehabilitationsmaßnahme und danach durchlaufen Betroffene nicht selten eine medizinische Odyssee, bis letztendlich eine Demenz diagnostiziert ist.

Eine betriebsinterne Unterstützung durch Betriebsräte, Gewerkschaften, Personalstellen etc. sollte Beschäftigte auf die Bedeutsamkeit einer diagnostischen Abklärung hinweisen. Zum einen gibt es behandelbare Demenzformen und zum anderen hat die Anerkennung einer nicht behandelbaren Demenzform oder einer zunehmenden Leistungsminderung Auswirkung auf den Erhalt des Arbeitsplatzes. In einer Beratung erhalten Betroffene die Kontaktdaten von Demenzfachberatungen und werden ermutigt, fachspezifische Informationen einzuholen, um die nächsten Schritte abzuwägen. Gegebenenfalls ist es ratsam, je nach individueller Situation, eine arbeitsrechtliche Beratung hinzuzuziehen.

20 Vernetzungsportal von ansprechstellen.de unter: www.bar-frankfurt.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

21 Scheibe, S. (2022): Ratgeber Demenz: Praktische Hilfen für Angehörige. Düsseldorf: Verbraucherzentrale NRW, Seite 163. Siehe auch: www.wegweiser-demenz.de/wwd/rechtliches/gesetzliche-leistungen/schwerbehindertenausweis-sgb-ix--180348 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

22 schwerbehindertenantrag.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

23 Hoppe, S. (2019): Shifting uncertainties in the pre-diagnostic trajectory of early-onset dementia. *Dementia* 18(2): 613–629.

In größeren Betrieben gibt es für gewöhnlich eine Schwerbehindertenbeauftragte oder einen Schwerbehindertenbeauftragten. Betriebe mit fünf Beschäftigten mit Schwerbehinderung haben häufig eine gewählte Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung. Diese Kontaktperson sollte über Demenz und das Angebot von Fachberatungsstellen informiert sein. Sie hat auch die Leistungen der Integrationsämter und der Integrationsfachdienste im Blick, wenn eine Schwerbehinderung attestiert ist. Der Antrag zur Anerkennung einer Behinderung wird beim Versorgungs- oder beim Landratsamt gestellt.²⁴

Fachberatung Demenz kontaktieren

Falls Beschäftigte mit demenziellen Symptomen innerhalb der Betriebe keine Ansprechpersonen finden, die über Fachwissen verfügen, dann sollten zumindest Hinweise auf entsprechende Anlaufstellen vorhanden sein. Sowohl in den einzelnen Bundesländern als auch in den meisten Landkreisen oder Kommunen gibt es Beratungsstellen zum Thema Demenz. Kostenfreie Beratungen bieten sowohl die Alzheimer Gesellschaften als auch die Demenzfachberatungen, Altenhilfeberatungen oder die Pflegestützpunkte an. In den Beratungsstellen können sich Betroffene über den diagnostischen Weg informieren und Hinweise auf psychosoziale Unterstützungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Selbsthilfegruppen für Betroffene, erhalten. Beraterinnen und Berater wissen, welche Hilfen es für das familiäre Umfeld gibt, um gemeinsam die Situation zu meistern. Dazu gehören Selbsthilfegruppen für Angehörige und spezielle Unterstützungsangebote für pflegende Kinder und Jugendliche.^{25, 26} Nach einer Studie der Universität Witten-Herdecke aus dem Jahr 2018 haben fast 480.000 Kinder und Jugendliche im Alter zwischen 10 und 19 Jahren Pflegeverantwortung.²⁷

Betriebliches Eingliederungsmanagement aktivieren

Kommt es zu längeren Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit, dann kann über die Deutsche Rentenversicherung eine berufliche Rehabilitation „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ beantragt werden, um die Erwerbsfähigkeit zu erhalten. Danach greift das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Mit einer festgestellten Schwerbehinderung oder Gleichstellung können die Integrationsfachdienste²⁸ den Unternehmen bei der Weiterbeschäftigung von Betroffenen mit kognitiven Beeinträchtigungen zur Seite stehen. Diese Dienste bieten zum Beispiel folgende Hilfen an:

- Unterstützung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihrer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- psychosoziale Beratung
- Begleitung am Arbeitsplatz
- Hilfen zur Einarbeitung
- Konfliktlösung²⁹

Leider kommen diese Unterstützungsangebote bei Menschen mit Demenz bisher kaum zum Einsatz, weil Betroffene viel zu früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Als Konsequenz müssen sie sowohl finanzielle Einbußen als auch den Verlust ihrer beruflichen Identität verkraften.

24 schwerbehindertenantrag.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

25 Vgl. Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019). Berlin: www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

26 www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/pausentaste-beratung-fuer-pflegende-kinder-und-jugendliche (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

27 Metzger S. et al (2018): Die Situation von Kindern und Jugendlichen als pflegende Angehörige. Abschlussbericht BMG. www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/die-situation-von-kindern-und-jugendlichen-als-pflegende-angehoerige.html. (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

28 Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag der Integrationsämter. Auf folgender Website können die Arbeitsorte eingegeben und die betreffenden Stellen ermittelt werden: www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

29 Bundesagentur für Arbeit: Der Integrationsfachdienst, www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/integrationsfachdienst (zuletzt geprüft am 15.08.2023).



Lohnfortzahlung und Krankengeld

Während einer längeren Krankheitsphase erhält eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter in der Regel eine Lohnfortzahlung über sechs Wochen. Danach besteht ein Anspruch auf Krankengeld, das maximal für 78 Wochen gewährt wird. Das Krankengeld fällt meistens niedriger aus, wenn keine Tarifverträge oder betrieblichen Vereinbarungen vorliegen, die hier einen Ausgleich festschreiben. Mit dem Ablauf der 78 Wochen erfolgt entweder eine Wiedereingliederung oder es wird nach erfolgter Kündigung ein Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt. Bleibt die Arbeitsunfähigkeit über diese Fristen hinaus bestehen, dann kommen verschiedene Rentenarten in Frage. Innerhalb der Betriebe und Behörden geben Personal- beziehungsweise Arbeitnehmervertretungen oder auch Gewerkschaften dazu Auskunft.³⁰

Schwerbehinderung oder Gleichstellung beantragen

Grundvoraussetzung für den Erhalt von Leistungen des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes ist eine Anerkennung der Schwerbehinderung nach § 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX oder die Gleichstellung.

Konkretisierend stellt Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention fest, dass Menschen mit Behinderungen ein Recht auf Arbeit im Sinne der Gleichberechtigung mit anderen haben. Dieses Recht schließt auch einen offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und ein entsprechendes Arbeitsumfeld mit ein. Zudem verweist der Artikel auf die staatliche Pflicht, durch geeignete Schritte das Recht auf Arbeit zu sichern und zu fördern, auch für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben.³¹ Menschen mit Demenz gelten nach der Behindertenrechtskonvention als Menschen mit Behinderung, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben“³² und dadurch in der Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeit „behindert“ sind.

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention soll Menschen mit Einschränkungen die gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht werden.

Bei einem Behinderungsgrad von 50 Prozent spricht man von einer Schwerbehinderung. Beträgt der Grad der Behinderung mindestens 30 Prozent, dann kann eine Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Mit deren Gewährung sind besondere Nachteilsausgleiche verbunden, unter anderem ein besonderer Kündigungsschutz, der für Menschen mit Schwerbehinderung gilt.

Eine Kündigung wird dann erst nach einer Zustimmung des Integrationsamtes wirksam. Der Kündigungsschutz greift allerdings nur dann, wenn der Antrag auf Gleichstellung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde. Gleichzeitig werden begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX) für Menschen mit Schwerbehinderung und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. So können zum Beispiel von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Leistungen des Integrationsamtes beantragt werden, wie etwa ein Beschäftigungssicherungszuschuss.

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung (...) liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“ (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX)

30 Siehe: www.deutsche-rentenversicherung.de (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

31 UN-Behindertenrechtskonvention: Arbeit und Beschäftigung, www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

32 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung (2018): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Demokratie braucht Inklusion. Bonn, Seite 8.

Viele scheuen den Schritt, einen Antrag auf Behinderung sowie die Gleichstellung zu beantragen, und verpassen den Zeitpunkt, die Gefährdung des Arbeitsplatzes zu erkennen und möglicherweise abzuwehren. Die Leistungen zur Arbeitsintegration bleiben ungenutzt, obwohl dieser Weg bei vielen anderen im Leben erworbenen Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit häufig umfänglich in Anspruch genommen wird.

Integrationsleistungen in den Blick nehmen

Beschäftigte mit Demenz und einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben im Grundsatz ein Recht auf Arbeitsintegration und Erhalt des Arbeitsplatzes durch Leistungen des Integrationsamtes. Eine fachkundige Prüfung entscheidet über die Maßnahmen, um den Arbeitsplatz zu erhalten, wenn die eigentliche Tätigkeit nicht mehr vollumfänglich ausgeführt werden kann. Eine mögliche Unterstützung kann auch eine Arbeitsassistenz sein, damit die Kernaufgaben des Arbeitsplatzes ausgeführt werden können. Die Arbeitsassistenz begleitet und unterstützt die Beschäftigten bei bestimmten Aufgaben. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, technische Geräte zur Unterstützung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz einzusetzen. Diese können beispielsweise beim Lesen, bei der Orientierung oder beim Zeitmanagement, zum Beispiel über eine akustische Terminerinnerung, helfen, den Berufsalltag zu erleichtern.

Um eine Weiterbeschäftigung in einem Unternehmen zu ermöglichen, können auch die Arbeitsaufgaben auf den Prüfstand gestellt werden, um diese an die Fähigkeiten und Ressourcen von Betroffenen anzupassen.

Unabhängig vom jeweiligen Verlauf einer Demenz sollte der Renteneintritt hinausgezögert werden, um die finanziellen Einbußen abzumildern, die durch einen vorzeitigen Renteneintritt und die damit verbundenen Abschläge bedingt sind. Dies ist auch anzustreben, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht auf Dauer, sondern nur für eine unbestimmte Zeit zugesagt werden kann.

Rentenversicherungsträger einbeziehen

Wenn Beschäftigte vor Eintritt des Rentenalters aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr vollumfänglich arbeiten können, kann eine Erwerbsminderungsrente bei der Rentenversicherung beantragt werden. Diese steht nicht nur Menschen offen, die ganz aus dem Berufsleben ausscheiden, sondern kann auch wegen teilweiser Erwerbsminderung in Anspruch genommen werden und das geringere Einkommen ergänzen. Will man einen Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente geltend machen, wird zunächst geprüft, inwieweit medizinische oder berufliche Rehabilitationen dazu beitragen können, den Lebensunterhalt wieder selbst zu bestreiten. Ist dies jedoch nicht möglich, kann eine Erwerbsminderungsrente beantragt werden.

Eine volle Erwerbsminderungsrente erhält, wer weder im gewohnten noch in einem anderen Tätigkeitsfeld weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann. Eine teilweise Erwerbsminderungsrente erhält, wer noch zwischen drei und sechs Stunden arbeitsfähig ist.³³

Berufsunfähigkeitsversicherung

Wer im Laufe seines Berufslebens eine private Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen hat, deren Leistungsumfang auch eine Demenzform mitabdeckt, kann diese in Anspruch nehmen, wenn die Ausübung der Berufstätigkeit aufgrund der Erkrankung zu weniger als 50 Prozent möglich ist. Als Nachweis ist ein ärztliches Attest einzureichen, das sich auf die berufsbezogene Einschränkung bezieht, die perspektivisch für mindestens sechs Monate besteht.

Wenn bei einem neuen Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung bereits ein Verdacht auf eine Erkrankung besteht, dann kann das Versicherungsunternehmen den Vertrag innerhalb der ersten zehn Jahre anfechten.³⁴

33 Deutsche Rentenversicherung: Erwerbsminderungsrenten, www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Erwerbsminderungsrente/erwerbsminderungsrente_node.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

34 Schönenberg-Wessel von Siewert, U. (2021): Berufstätigkeit und Ausstieg aus dem Beruf bei Demenz: Informationsblatt 26. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V.: www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/Alz/pdf/factsheets/infoblatt26_berufstaetigkeit_und_ausstieg_aus_dem_beruf_dalzg.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Anregungen für Arbeitgeber

Obwohl das Thema Demenz sich in den vergangenen Jahren zunehmend in der öffentlichen Wahrnehmung etabliert hat, gibt es zu dieser Thematik noch sehr unterschiedliche Wissensstände in der Gesellschaft. Insbesondere dazu, welche Herausforderungen Menschen mit Demenz zu bewältigen haben und wie sich der Krankheitsverlauf auf persönliche Situationen, aber auch auf soziale und berufliche Fähigkeiten auswirkt. Wissen über Demenz und die damit einhergehenden Veränderungen gibt jedoch Sicherheit im Umgang mit Betroffenen und kann frühzeitig einer Ausgrenzung und Stigmatisierung entgegenwirken. Betriebe und Behörden stehen somit auch in einer gesellschaftlichen Pflicht, Beschäftigten mit Demenz so gut wie möglich den Arbeitsplatz zu erhalten und durch mehr Wissen über Demenz das kollegiale Miteinander zu stärken. Gleichzeitig können Betriebe einen Beschäftigungssicherungszuschuss beantragen, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Generell gilt, dass Betriebe und Behörden ab einer definierten Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet sind, Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Wer dieser Verpflichtung nicht nachkommt, muss eine sogenannte Ausgleichsabgabe entrichten.



Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen

§ 154 SGB IX Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

§ 160 SGB IX Ausgleichsabgabe

(1) Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

Kollegiales Miteinander stärken

Unternehmen und Behörden sind als Partner und Begleiter für Beschäftigte mit kognitiven Beeinträchtigungen in mehrfacher Hinsicht von zentraler Bedeutung. Sie stehen in der Verantwortung, eine Betriebskultur des Vertrauens zu schaffen, damit betroffene Beschäftigte sich öffnen und ohne Angst vor Stigmatisierung frühzeitig über ihre Beeinträchtigungen sprechen können. Erst dadurch wird es möglich, gemeinsame Lösungsstrategien für die weitere Beschäftigungszeit zu entwickeln.

Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte, die um die unterschiedlichen Symptome und Einschränkungen einer kognitiven Beeinträchtigung wissen, können Betroffene unterstützen und sie dazu motivieren, sich beraten und unterstützen zu lassen.

Betriebliche Pflege- oder Demenzlotsinnen und -lotsen bieten ebenfalls eine niederschwellige Schnittstelle zwischen Beschäftigten und Personalverantwortlichen. Bei ihnen handelt es sich um geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das lokale Hilfenetzwerk kennen und als Ansprechpartnerinnen und -partner sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren agieren. Durch sie können sowohl Bedarfe erfasst und transparent gemacht werden als auch Informationen zu regionalen Beratungsstellen und betrieblichen Kontaktpersonen an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vermittelt werden.

Zusätzliche demenzspezifische Informationen können im Rahmen betrieblicher Pflegestammtische und Personalversammlungen verbreitet werden.

Demenzwissen in Betrieben und Behörden verankern

Betriebsärztinnen und -ärzte benötigen teilweise eine entsprechende Sensibilisierung und Qualifizierung zu demenzspezifischen Themen. Während Großbetriebe über die Möglichkeiten eines Arbeitsplatzerhalts bei einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit in der Regel gut informiert sind, ist dies in kleineren Betrieben nicht immer gegeben. Das kann dazu führen, dass der Arbeitsplatzerhalt vonseiten des Betriebs nicht angesprochen wird. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es in allen Bundesländern Seminare, die von den Integrationsämtern durchgeführt werden, damit sie Arbeitskräfte mit Behinderungen besser integrieren können.

Unternehmen können Mitarbeitende auch über „Demenz Partner“, eine Initiative der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V., für das Thema Demenz sensibilisieren lassen.³⁵ Institutionen, die bereits sogenannte Demenz Partner sind, sind beispielsweise die Kaufmännische Krankenkasse (KKH)³⁶, die Innungskrankenkasse (IKK classic)³⁷, das Landratsamt Landsberg am Lech³⁸ und die Seniorenbegegnungsstätte des Berliner Bezirks Lichtenberg³⁹.

Beschäftigungssicherungszuschuss beantragen

Das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten mit Schwerbehinderung kann durch einen Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) gesichert werden, wenn dem Arbeitgeber beziehungsweise der Arbeitgeberin hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige außergewöhnliche Belastungen in der Weiterbeschäftigung entstehen.

Die Arbeitsleistung der Person mit Schwerbehinderung muss mindestens um 30 Prozent geringer sein als die von anderen Beschäftigten mit vergleichbarer Tätigkeit. Den Grad der Minderleistung ermitteln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes.

Der Zuschuss kann auch Beamtinnen und Beamten gewährt werden und unter bestimmten Voraussetzungen können auch Selbstständige unterstützt werden, sodass sie in der Berufstätigkeit verbleiben können. Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann für ein unbefristetes wie auch für ein befristetes Arbeitsverhältnis oder bei Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, vorausgesetzt, es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle.

Dieser Zuschuss des Integrationsamtes wird allerdings nicht auf Dauer gewährt, sondern ist auf maximal drei Jahre beschränkt, kann danach jedoch neu beantragt werden. So kann er beispielsweise eingesetzt werden, um den Renteneintritt hinauszuschieben.

Die Leistungen sind in der Höhe begrenzt: Sie sollen die Hälfte des aktuellen Arbeitseinkommens nicht übersteigen. In Einzelfällen ist eine Abweichung von dieser Regel möglich.

Kann der beziehungsweise die Beschäftigte keine verwertbare Arbeitsleistung mehr erbringen, hat er beziehungsweise sie dennoch weiterhin Anspruch auf Teilhabe und auf Eingliederungshilfe. Das wäre klassischerweise der Anspruch auf einen Arbeitsplatz in einer Behindertenwerkstatt. Hier haben sich in den vergangenen Jahren Alternativen zu den klassischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung entwickelt, sodass auch in diesem Bereich Arbeitsmöglichkeiten gefunden werden können.

35 Demenz Partner: Über die Initiative Demenz Partner, www.demenz-partner.de/die-initiative (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

36 KKH: Demenz-Partner, 2017, www.kkh.de/leistungen/pflege/demenz-partner (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

37 IKK classic: Die IKK classic ist Demenz Partner, 2019, www.ikk-classic.de/information/presse/pressemitteilungen/bundesweit/2019-05-08-ikk-classic-ist-demenz-partner (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

38 Über 1.000 Demenz Partner/innen im Landkreis Landsberg am Lech, 06.05.2021, www.landkreis-landsberg.de/aktuelles/pressemitteilungen/detail/eintrag/ueber-1000-demenz-partner-innen-im-landkreis-landsberg-am-lech/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

39 Demenzfreundliche Kommune Lichtenberg, volkssolidaritaet-berlin.de/einrichtungen/bezirkliche-leitstelle-demenzfreundliche-kommune-lichtenberg/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

4 Wie Unternehmen Mitarbeitende als pflegende Angehörige unterstützen können

Aktuell sind in Deutschland circa 5,0 Millionen Menschen pflegebedürftig.⁴⁰ Der überwiegende Anteil, nämlich fünf von sechs Pflegebedürftigen, wird zu Hause betreut beziehungsweise gepflegt.⁴¹ Dies entspricht dem Wunsch der meisten Menschen, im Alter und auch mit Unterstützungs- oder Pflegebedarf in ihrem gewohnten Lebensumfeld zu bleiben. Insbesondere Menschen mit Demenz und anderen kognitiven Beeinträchtigungen benötigen eine umfassende Betreuung und Anleitung. Nur – wer leistet diese Unterstützung? Eine Versorgung, die ausschließlich durch professionelle Dienste erbracht wird, ist zum einen für die meisten Pflegebedürftigen und ihre Familien eine finanzielle Überlastung und zum anderen mit Blick auf den Fachkräftemangel illusionär.

Aus diesen Gründen und auch, weil Partnerinnen und Partner, Kinder und andere Angehörige sich intensiv um ihre pflegebedürftigen Familienmitglieder kümmern, lastet ein großer Teil der Pflegeverantwortung auf dem „größten Pflegedienst Deutschlands“: den Familien. Mehr als die Hälfte der Pflegebedürftigen (2,55 Millionen) werden ausschließlich von Angehörigen⁴² gepflegt,

meist von Frauen, die dafür beruflich kürzertreten und die finanziellen Konsequenzen im Hinblick auf ihre Rente in Kauf nehmen.⁴³

Das Institut für Demoskopie Allensbach hat sich vor einigen Jahren mit der Frage des Beschäftigungsumfangs pflegender Angehöriger befasst und festgestellt, dass lediglich 30 Prozent der Frauen, hingegen 68 Prozent der Männer, vollzeitbeschäftigt waren.⁴⁴ Eine aktuelle Studie bestätigt dies beim Anteil der Frauen mit 31 Prozent, kommt aber bei den Männern auf einen Wert von 77 Prozent in der Vollzeitbeschäftigung.⁴⁵ Eine große Diskrepanz unter den Geschlechtern zeigt sich in der Teilzeitbeschäftigung: Liegt diese bei Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung bei 3 Prozent, so sind es bei den Mitarbeiterinnen 38 Prozent.⁴⁶

Dennoch weichen die klassischen Rollenbilder im Bereich der sogenannten Fürsorgearbeit weiter auf. Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings in der Organisation der Pflege: Frauen richten ihre Erwerbstätigkeit eher um die Pflege herum aus, während Männer die

40 Destatis: Pflege, Statistisches Bundesamt, www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

41 Destatis: 5 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2021. Pressemitteilung Nr. 554 vom 21. Dezember 2022, Statistisches Bundesamt, www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_554_224.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

42 Ebd.

43 DIW: Die privat bereitgestellte Pflege braucht sichere Rahmenbedingungen, 02.07.2021, www.diw.de/de/diw_01.c.820921.de/nachrichten/die_privat_bereitgestellte_pflege_braucht_sichere_rahmenbedingungen.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

44 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Frauen in der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Hamburg: Bild der Frau. www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/BdF_Studie_Sandwich.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

45 Herrmann, J.; Rebaudo, M.; Calahorrano, L. (2022): Daten zur Informellen Pflege: Pflegebedürftige und Pflegende. Sankt Augustin: Fraunhofer FIT: publica.fraunhofer.de/bitstreams/798f565d-adcb-460c-abc4-539552668be4/download (zuletzt geprüft am 09.08.2023), Seite 15.

46 Calahorrano, L.; Herrmann, J.; Praet, M. (2023): Abbildungen zum Zusammenhang zwischen Pflege und Erwerbstätigkeit. Sankt Augustin: Fraunhofer FIT. Unveröffentlichtes Manuskript.

Pflege mit Blick auf ihre Erwerbstätigkeit organisieren und häufig in gemischten Pflegearrangements pflegen⁴⁷. Eine aktuelle Studie des Fraunhofer-Instituts verweist auf 35 Prozent aller pflegenden Erwerbstätigen, die mindestens zehn Stunden in der Woche pflegen. Davon bringen sich die Frauen mit circa 45 Prozent und die Männer mit circa 21 Prozent in die Pflege ein.⁴⁸

Der Pflegeaufwand für eine Person, die in häuslicher Pflege betreut wird, beläuft sich auf circa 63 Stunden wöchentlich.⁴⁹ Dies umfasst alle Pflegeleistungen, die pflegende Angehörige, ambulante Pflegedienste und weitere Personen erbringen. Die Hauptpflegepersonen übernehmen dabei fast 50 Stunden. Allerdings scheint das zeitliche Engagement für demenzerkrankte Angehörige noch höher zu sein im Vergleich zur Pflege von körperlich Pflegebedürftigen. Eine ältere Studie von Neubauer et al. aus dem Jahr 2018 beziffert den zeitlichen Aufwand in der Anfangsphase einer Demenz mit 4 Stunden, die sich im fortschreitenden Verlauf auf 8 bis 14 Stunden täglich steigern.⁵⁰ 71 Prozent der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung bestätigen, dass sie zeitliche Probleme mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf haben. Auch wenn statistische Daten im Hinblick auf die zeitliche Dauer von Pflege- und Betreuungsarbeit Schwankungen unterliegen, zeigt sich dennoch deutlich, dass Beschäftigte in einer Pflegeverantwortung nicht nur kurzfristig einer hohen Belastung ausgesetzt sind. Die Dauer der Pflegeverhältnisse umfasst bei 75 Prozent der Beschäftigten bis zu 36 Monate.⁵¹ Am höchsten belastet ist die Altersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren.⁵²

Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Volkswirtschaftlich ist die Unterstützung der familiären Pflege und Betreuung höchst relevant. Es ist ökonomisch sinnvoll, dass Unternehmen und Behörden Beschäftigte in Pflegeverantwortung unterstützen. Folgende Zahlen sprechen für sich, um das Interesse von Unternehmen wie auch Behörden für die Einführung und Umsetzung pflegesensibler Arbeitszeitmodelle und entlastender Maßnahmen zu wecken:

- Die betrieblichen Folgekosten durch eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Pflege belaufen sich nach einer älteren Studie aus dem Jahr 2011.⁵³
- Davon entfallen 8,06 Milliarden Euro auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.⁵⁴
- Die durchschnittlichen Folgekosten betragen für jede beschäftigte Person mit Pflege- respektive Hilfaufgaben 14.154 Euro jährlich.⁵⁵

Zentraler Treiber von betrieblichen Folgekosten ist der sogenannte Präsentismus.⁵⁶ Darunter versteht man, dass Mitarbeitende trotz Erkrankung zur Arbeit kommen. In einigen Studien wurde ein Zusammenhang zwischen dem Verhalten, erkrankt am Arbeitsplatz präsent zu sein (Präsentismus), und einem späteren krankheitsbedingten Arbeitsausfall (Absentismus) nachgewiesen. Präsentismus ebnet den Weg zur einer Langzeit-Arbeitsunfähigkeit⁵⁷ und hat einen 48-prozentigen Anteil an den Gesamtkosten.⁵⁸

47 Auth, D.; Brüker, D.; Dierkes, M.; Leiber, S.; Leitner, S.; Vukoman, M. (2015): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg. Seite 3. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/fof/91395.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

48 Herrmann, J.; Rebaudo, M.; Calahorrano, L. (2022), Seite 16.

49 Hielscher, V.; Kirchen-Peters, S.; Nock, L. (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten: Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_363.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

50 Neubauer, S.; Holle, R.; Menn, P.; Großfeld-Schmitz, M.; Gräsel, E. (2008): Measurement of informal care time in a study of patients with dementia. *International Psychogeriatrics* 20(6): 1160–1176.

51 Herrmann, J.; Rebaudo, M.; Calahorrano, L. (2022), Seite 22.

52 Ebd. Seite 13.

53 Schneider, H.; Heinze, J.; Hering, D. (2011): „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Berlin: FFP Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Seite 3. www.ffp.de/files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

54 Ebd. Seite 3.

55 Ebd. Seite 3.

56 Ebd. Seite 3.

57 Ebd. Seite 105.

58 Ebd. Seite 3.

Mehrfachbelastung: Beruf und Pflege

Menschen mit Demenz benötigen frühzeitig Unterstützung, um ihren Alltag zu bewältigen. Angehörige sind also über einen recht langen, manchmal jahrelangen Zeitraum, für die Gesellschaft mehr oder weniger „unsichtbar“ eingebunden, bevor schließlich ein unübersehbarer Pflegebedarf auftritt. Zudem übernehmen sie vielfältige Aufgaben:

- administrative Aufgaben, zum Beispiel Beantragung von Leistungen der Pflegeversicherung und Korrespondenz mit Pflege- und Krankenkassen, Versicherungen und Behörden
- Organisation und Koordination der professionellen Pflege und engmaschigen Betreuung
- Organisation haushaltsnaher Dienste
- Terminierung und Organisation der Begleitung zu Arzt- und Therapeutenbesuchen

Damit einhergehend investieren Angehörige viel Zeit und Energie in die zwischenmenschliche Beziehungspflege, um das Wohlbefinden der Betroffenen zu stabilisieren. Im Verlauf der Demenz steigt die Abhängigkeit von pflegenden An- und Zugehörigen weiter an. Sie befinden sich zunehmend in einem Spannungsfeld zwischen Pflege und Beruf, da sie außerhalb der Arbeitszeit die Begleitung und Betreuung eines Menschen mit Demenz übernehmen und oft nur wenig frei gestaltbare Freizeit haben.

In einigen Kulturkreisen richten sich die Erwartungen zur Unterstützung älterer und pflegebedürftiger Angehöriger traditionell an die Familienmitglieder.⁵⁹ Pflegebedürftige mit türkischem Migrationshintergrund werden zum Beispiel zu 98 Prozent von Angehörigen

im häuslichen Umfeld gepflegt.⁶⁰ Dieser ungeschriebene Generationenvertrag verliert durch die Lebensumstände langsam an Bindekraft. Oftmals sind die Unterstützungsangebote, die durch die gesetzlich verankerte Pflegeversicherung bestehen, nicht bekannt und werden weniger in Anspruch genommen, obwohl diese zur Stabilisierung der häuslichen Situation beitragen können und pflegende Angehörige entlasten.⁶¹

Bedarfe von Mitarbeitenden erkennen

Prinzipiell kann für pflegende Angehörige eine größere psychische Belastung konstatiert werden. Informationen und Angebote zu dieser Thematik sind zum Beispiel beim Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ zu finden.⁶² Bestehende Instrumente zur Organisationsentwicklung, zum Beispiel offene Kommunikationskulturen und flexible Arbeitszeitgestaltung, helfen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch berufstätigen Angehörigen von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung.

Um zu vermeiden, dass sich Kolleginnen und Kollegen mit Pflegeverantwortung isolieren beziehungsweise die Grenzen der Belastungsfähigkeit überschreiten und damit langfristig aus dem Unternehmen ausscheiden, ist es notwendig, auf verschiedenen Ebenen unterstützende betriebliche Maßnahmen zu ergreifen. Zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten für die Themen Pflege und Demenz kann das Spektrum von Ausstellungen über Vorträge, Betriebszeitungen, Intranet und soziale Medien bis hin zu informativen Beiblättern zur Lohnabrechnung reichen. Es ist zu beachten, dass die verschiedenen Informationen nutzerorientiert angepasst sind.

59 Vgl. Demenz-Report: Wie sich die Regionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf die Alterung der Gesellschaft vorbereiten können (2011). Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Seite 41 f.

60 Tezcan-Güntekin, H. (2020): Keine Familie ähnelt der anderen – es gibt keine „türkischen“ oder „griechischen“ Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen von Menschen mit Demenz. Thementag DeMigranz ‚Voneinander lernen‘ – 17.09.2020, Hamburg: www.demenz-support.de/aktuell/2020-11-16/dokumentation-thementag-demigranz-voneinander-lernen-170920-hamburg/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

61 Tezcan-Güntekin, H. (2020): Diversität und Pflege: Zur Notwendigkeit einer intersektionalen Perspektive in der Pflege. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), Pflege: Praxis – Geschichte – Politik. Aus Politik und Zeitgeschichte. Bonn: bpb: Bundeszentrale für politische Bildung, 250–265.

62 Erfolgsfaktor Familie (2021): Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung: Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. 2. Auflage: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/service/publikationen/pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-leitfaden-fuer-eine-gute-vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege-211592 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Unternehmen können sich über eine Bedarfserhebung einen umfassenden Überblick über die betrieblichen Unterstützungsbedarfe verschaffen. Damit können die Anzahl pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Belastungsgrade realistisch eingestuft werden. Der „pme familienservice“ hat dazu einen Fragebogen für Beschäftigte entworfen, der als Download zur Verfügung steht.⁶³

- Wo leben Ihre pflege- beziehungsweise unterstützungsbedürftigen Angehörigen?
- Wie viele Stunden pro Woche benötigen Sie für die Unterstützung/Pflege Ihrer Angehörigen?
- Welche Art der Unterstützung/Pflege benötigen Ihre Angehörigen?
- Wie hoch sind in etwa die Ausgaben, die Sie aufgrund der Unterstützung/Pflege Ihrer Angehörigen im Monat haben?
- Welche zusätzlichen Unterstützungs- oder Pflegeaufgaben werden in Zukunft voraussichtlich auf Sie zukommen?
- Wann erwarten Sie den zusätzlichen Unterstützungs- und Pflegeaufwand?
- Welche Serviceleistungen nehmen Sie im Moment zur Entlastung in Anspruch?
- Wie hoch ist die Belastung, die Sie im Moment aufgrund von Unterstützungs- oder Pflegeaufgaben haben? (Mit Skalierungsfragen: sehr hoch, hoch, nicht sehr hoch, empfinde keine Belastung)
- Würden Sie sich einen Beratungs- und Vermittlungsservice zur Entlastung wünschen? (Ja/Nein)

Die Auswertungsergebnisse zeigen Unternehmen und Behörden auf, wie und welche Weichen schnell und für die nahe Zukunft zu stellen sind. Gleichzeitig können Informations- und Unterstützungsangebote konzipiert oder ausgebaut werden, damit Beruf und Pflege in Balance bleiben.

Unternehmenskultur für Sorgeleistende schaffen

Der Einstieg in eine Pflegesituation kommt in den seltensten Fällen abrupt, sondern ist ein schleichender Prozess. Über einen langen Zeitraum können Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen häufig noch gut und mit wenig Unterstützung leben. Der Bedarf nimmt im Krankheitsverlauf stetig zu und An- und Zugehörige wachsen langsam in die Pflegerolle und damit in das Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hinein. Es ist für Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte dann oftmals schwierig zu erfassen, ob und wann jemand Pflegeverantwortung übernommen hat oder nicht.

Für die Pflegenden selbst ist es häufig schwierig, die persönliche Grenze zwischen Belastbarkeit und Überforderung zu erkennen. Das erschwert oftmals die zentralen kommunikativen Prozesse, denn ohne ein Sich-Öffnen der Mitarbeitenden bezüglich ihrer Situation können Kolleginnen und Kollegen sowie Betriebsratsmitglieder nicht aktiv werden. Für sie ist in vielen Unternehmen kein Instrument vorhanden, das eine entsprechende Veränderung der häuslichen oder familiären Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abbildet. Deshalb sollten sich Unternehmen generell darauf einstellen, dass die Pflege- und Sorgearbeit in unserer heutigen Gesellschaft ein zentrales Thema ist, und bedenken, dass viele ihrer Mitarbeitenden früher oder später in eine Situation kommen könnten, in der sie Pflegeverantwortung übernehmen.

Die meisten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege berücksichtigen das Thema Demenz noch nicht. So zeigt eine Analyse vom Zentrum Qualität in der Pflege (ZQP) aus dem Jahr 2018, dass in fast der Hälfte der befragten Unternehmen das Thema der Pflege von Angehörigen mit Demenz im Rahmen betriebsinterner Angebote keine Rolle spielt.⁶⁴

⁶³ Fragebogen unter: www.mittelstand-und-familie.de/pflege-und-beruf/pflegesensible-personalpolitik/analysetools-und-checklisten (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

⁶⁴ Eggert, S.; Sulmann, D.; Teubner, A. (2018): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ZQP-Analyse. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege, www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP_Analyse_BerufPflegeDemenz_vf.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

„Die größte Herausforderung ist, die Tabuzone Pflege und insbesondere Demenz zu unterbrechen.“⁶⁵

Eine Voraussetzung dafür, dass Unternehmen hinsichtlich unterstützender Maßnahmen für pflegende Beschäftigte aktiv werden, ist, dass ein Bedarf sichtbar gemacht wird. Dieser Bedarf an pflegesensiblen Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf⁶⁶ wird beispielsweise im „Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit“ thematisiert.⁶⁷

„Im Zuge der Bemühungen zur ‚corporate social responsibility‘, das heißt der unternehmerischen Verantwortung für gesellschaftliche Anliegen, könnte die Thematik ‚work & care‘ in Betrieben aufgegriffen werden, um mit den involvierten Personen proaktiv Strategien und Instrumente zur Unterstützung von pflegenden Mitarbeitenden zu entwickeln.“⁶⁸

Für Mitarbeitende, die Pflege- und Sorgearbeit leisten, ist eine soziale und empathische Unternehmenskultur ebenso bedeutsam wie eine angepasste Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie weitere Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Personalabteilungen. Für sie müssen betriebliche Unterstützungskonzepte geschaffen werden, die ihnen den Spagat zwischen Pflegeverantwortung und beruflicher Verantwortung ermöglichen und die perspektivisch einen gesundheitspräventiven Effekt aufweisen.

Konzeptbausteine für mehr Pflegesensibilität im Unternehmen

Eine an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtete Unternehmenskultur unterstützt pflegende Beschäftigte und behält die personalpolitischen Unternehmensziele im Blick, die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und damit langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten. Auf der Homepage „Mittelstand und Familie“ ist der Weg zu einer „pflegesensiblen Personalpolitik“ beschrieben und es stehen Checklisten und Umfragetools kostenfrei zur Verfügung. Für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf werden die einzelnen Schritte auf dem Weg zu einer Konzeption beschrieben.⁶⁹

Mit einem Organisationscheck bzw. Schnelltest für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann zudem die Relevanz des Themas im eigenen Unternehmen getestet werden.⁷⁰

1. Sensibilisieren und Mitstreiterinnen und Mitstreiter gewinnen

Um das Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in einem Unternehmen zu schärfen, braucht es „Schlüsselpersonen“, die sich für eine konzeptionelle Weiterentwicklung engagieren. Hier sind Betriebsrat beziehungsweise Personalrat und die Führungsebene die ersten Partnerinnen beziehungsweise Partner.

65 ZQP (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege, Seite 132. www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoeerige.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

66 Die Thematik des vorliegenden Abschnitts wird im Ersten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019) gezielt behandelt; dieser wird als vertiefende Literatur empfohlen. www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

67 BMFSFJ (2015): Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit. Berlin. www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/memorandum-familie-und-arbeitswelt-die-neue-vereinbarkeit-76062 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

68 Bischofberger, I.; Lademann, J.; Radvanszky, A. (2009): „work & care“ – Erwerbstätigkeit und Pflege vereinbaren: Literaturstudie zu Herausforderungen für pflegende Angehörige, Betriebe und professionelle Pflege. Pflege 22(4): 277–286. Seite 283.

69 www.mittelstand-und-familie.de/pflege-und-beruf/pflegesensible-personalpolitik (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

70 berufundpflege.hessen.de/service/download-center/ unter „weitere Materialien“ ist der Schnelltest zu finden (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

2. Bedarfe erfassen

Mit einer anonymisierten Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkretisiert sich der Bedarf auch im Hinblick auf geeignete Unterstützungsmaßnahmen.⁷¹

Mitarbeitende über 50 Jahre sind die Hauptgruppe, welche die Pflegeverantwortung übernimmt. Eine Erhebung der Altersgruppen in der Belegschaft gibt Hinweise auf mögliche Bedarfe. Aber auch die Nachfragen aus der Belegschaft nach flexiblen Arbeitszeitmodellen oder nach unterstützenden Maßnahmen sind Indizien dafür. Checklisten zur Selbsteinschätzung zum aktuellen Stand und ein Hilfe- und Pflegebedarfsrechner geben einen schnellen Überblick.

3. Unternehmensspezifische Rahmenbedingungen berücksichtigen

Hier geht es um die Reflexion der Unternehmenskultur. Wie offen wird unter Kolleginnen und Kollegen und auch mit Führungskräften über Pflege Themen gesprochen? Auch ein Vergleich mit Unternehmen der gleichen Branche kann Informationen zur eigenen Standortbestimmung geben.

4. Konzeptentwurf erarbeiten

Ein erster Entwurf basiert auf den Informationen, die in den vorhergehenden Etappen zusammengetragen wurden, und beinhaltet Maßnahmen wie zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, Beratungsangebote und dergleichen. Auf Grundlage dieser Informationen sollten dann die weiteren Gespräche geführt werden.

5. Konzeptentwurf optimieren

Mit der Einbindung von Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wird der Konzeptentwurf von verschiedenen Seiten reflektiert (Rechnungswesen, Betriebsrat, Marketing etc.).

6. Exposé erstellen

Alle Maßnahmen werden in einen Kosten- und Zeitplan eingebettet und die Zuständigkeiten für die Umsetzung im Unternehmen festgelegt.

7. In die Umsetzung kommen

In der Umsetzungsphase geht es um die Erstellung von Informationsmaterialien, Verfahrensanweisungen, Kooperationsvereinbarungen mit externen Dienstleistern und den Ausbau der betriebsinternen Beratungsstruktur.

8. Die Wirkung überprüfen

In der Beobachtung zeigt sich, ob die Angebote genutzt und die Erwartungen erfüllt werden. Auch die Entwicklung der Kosten und der sich insgesamt abzeichnende Bedarf weiterer Angebote werden ersichtlich.

9. Kommunizieren und anpassen

Die Belegschaft muss immer wieder über das erarbeitete Angebot zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit informiert werden. Anpassungen in der Angebotsstruktur orientieren sich an der Nachfrage und dem Feedback der Mitarbeitenden.

Durch gesetzliche Leistungen den Arbeitsplatz erhalten

Etwa 27 Prozent der Pflegepersonen von Menschen mit Demenz sind berufstätig und oft in einer Lebensphase, die eine dreifache Belastung darstellt:⁷² Sie tragen Pflegeverantwortung, sind berufstätig und versorgen im Haushalt lebende Kinder. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dadurch schneller in eine Situation der Überforderung geraten. Diese kann sich zum Beispiel durch folgende Symptome äußern:

- Müdigkeit sowie Konzentrations- und Aufmerksamkeitsprobleme. Sie haben oft faktisch weniger Urlaub und Freizeit als Kolleginnen und Kollegen ohne Pflegeverantwortung, da diese Zeiten ebenfalls für die Pflege und Betreuung eingesetzt werden.
- Das Stresserleben steigt durch das Gefühl, weder den beruflichen und familiären Anforderungen noch der Verantwortung für die pflegebedürftige Person gerecht zu werden.

⁷¹ berufundpflege.hessen.de/service/download-center/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

⁷² Vgl. ZQP (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege, www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

- Soziale und kulturelle Teilhabemöglichkeiten schwinden. Durch den demografischen Wandel verteilt sich die Sorgetätigkeit innerhalb der Familie auf wenige Personen und Pflegende reiben sich zwischen Beruf und Pflege auf.⁷³

Die Betreuung und Pflege einer oder eines kognitiv beeinträchtigten Angehörigen ist eine hohe Belastung. Hinzu kommt die nach wie vor stigmatisierende Besetzung des Begriffs Demenz. Diese kann zu einer Tabuisierung sowohl innerhalb von Familie, Nachbarschaft und Freundeskreis als auch im kollegialen Umfeld führen.

Gleichzeitig scheinen positive Erfahrungen am Arbeitsplatz und die Zufriedenheit in der Erwerbstätigkeit für pflegende Angehörige entlastend zu sein.⁷⁴ Um die Balance zwischen Beruf und Pflege zu halten, gibt es einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Freistellungen mit Kündigungsschutz, die im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz verankert sind.

Lohnfortzahlung durch Pflegeunterstützungsgeld

Tritt eine unerwartete, akute Pflegesituation ein, die die Organisation oder Sicherstellung von Pflege erfordert, dann kann eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) von bis zu zehn Arbeitstagen beansprucht werden. Eine Kleinbetriebsklausel findet hier keine Anwendung. Mit dem Pflegeunterstützungsgeld, einer Lohnersatzleistung, werden Beschäftigte in dieser Zeit unterstützt, sofern die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber für diese Zeit keine Entgeltfortzahlung leistet. Ab 1. Januar 2024 kann das Pflegeunterstützungsgeld von Angehörigen künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden und ist damit nicht mehr beschränkt auf insgesamt

zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person. Für die Gewährung des Pflegeunterstützungsgeldes ist ein Antrag an die Pflegekasse des oder der nahen Angehörigen zu stellen. Die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auch gewährt, wenn der oder die zu pflegende Angehörige im Ausland lebt, aber bei einer deutschen Pflegeversicherung versichert ist.

Pflegezeit

Bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ist eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit von bis zu sechs Monaten möglich. Die Pflegezeit kann jedoch nur beantragt werden, wenn die Pflege im häuslichen Umfeld stattfindet und mindestens ein Pflegegrad 1 vorliegt.⁷⁵ Ein Freistellungsanspruch von bis zu drei Monaten besteht, wenn sich der oder die nahe Angehörige in der letzten Lebensphase befindet. Für die Dauer der Freistellungen kann ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden.

Familienpflegezeit⁷⁶

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ermöglicht Beschäftigten eine bis zu 24 Monate dauernde teilweise Freistellung bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden, da verhindert werden soll, dass Angehörige ihre Arbeit aufgrund der Pflegeaufgabe vollständig niederlegen. Bei den zu pflegenden Angehörigen muss mindestens Pflegegrad 1 vorliegen und die Pflege muss in häuslicher Umgebung stattfinden. Für die Dauer der Freistellungen kann nach dem Familienpflegezeitgesetz ein zinsloses Darlehen beantragt werden.⁷⁷ Diese Leistungen decken insgesamt 24 Monate ab.

73 Demenz-Report: Wie sich die Regionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf die Alterung der Gesellschaft vorbereiten können (2011). Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Seite 33.

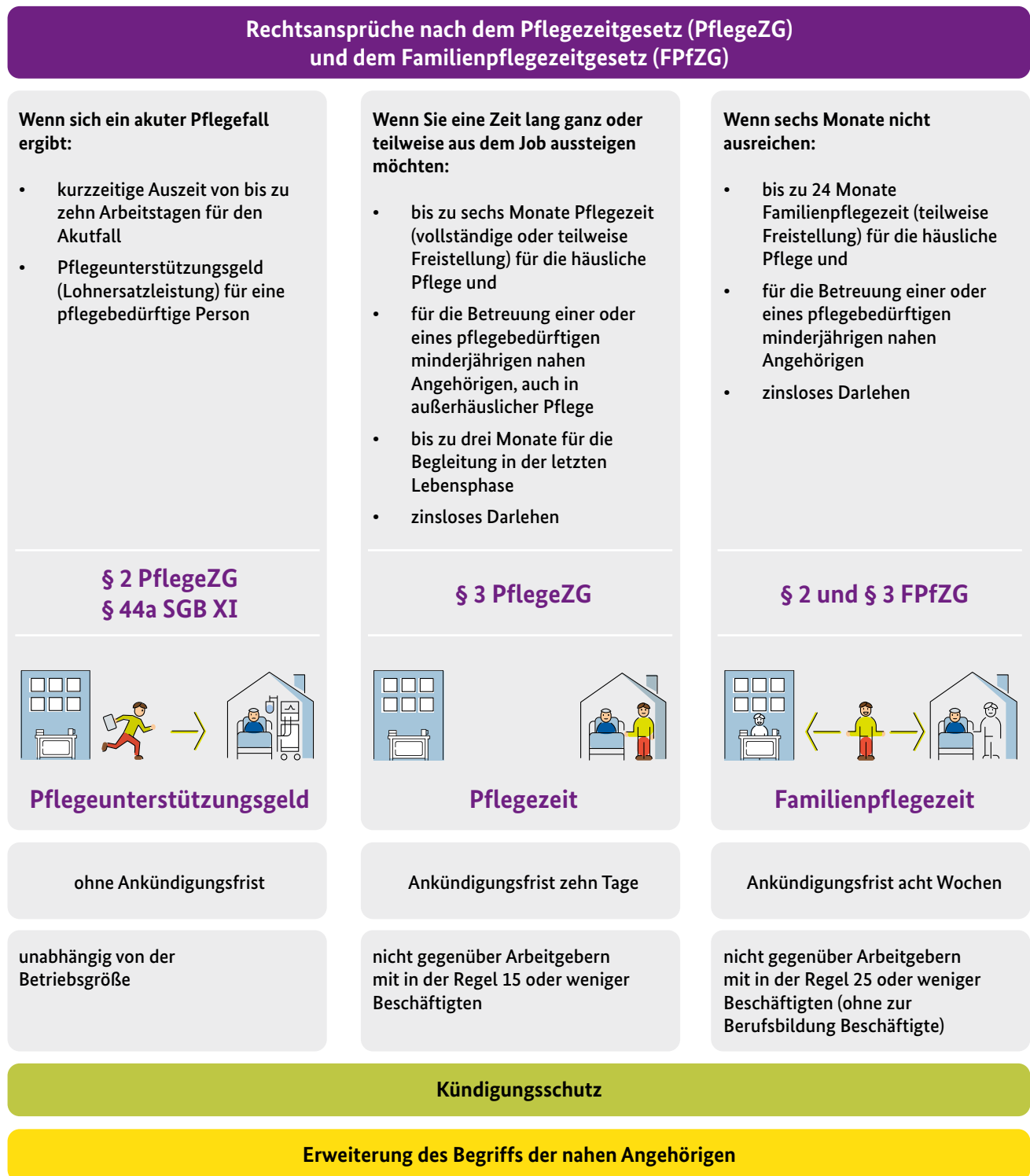
74 Eggert, S.; Sulmann, D.; Teubner, A. (2018): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ZQP-Analyse. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege, www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP_Analyse_BerufPflegeDemenz_vf.pdf (zuletzt geprüft am 15.02.2023).

75 Regelungen der Freistellung für die Pflege minderjähriger naher Angehöriger außerhalb der häuslichen Umgebung und die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase sind im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz enthalten.

76 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023). Berlin: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-bericht-des-unabhaengigenbeirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-undberuf-228546 (zuletzt geprüft 15.08.2023).

77 Wege zur Pflege: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Abbildung 3: Gesetzliche Regelungen im Überblick⁷⁸



⁷⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, 2023, 9. Aufl., Seite 6. www.bmfsfj.de/resource/blob/93364/74e5abf709193877e29a47b086fdc725/bessere-vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Eine Freistellung ist für eine beschäftigte Person maximal für 24 Monate je pflegebedürftiger naher Angehöriger Person möglich. Mehrere berufstätige Angehörige können sich die Pflege teilen, das heißt parallel oder nacheinander die häusliche Pflege übernehmen. Der Rechtsanspruch auf Pflegezeit gilt in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten und die Familienpflegezeit kann in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten beansprucht werden. Allerdings können kleinere Unternehmen auf freiwilliger Basis eine Freistellung vereinbaren,⁷⁹ sodass Beschäftigte ein zinsloses Darlehen erhalten können. Für die Beantragung von Pflegezeit oder Familienpflegezeit müssen Beschäftigte entsprechende Ankündigungsfristen einhalten.⁸⁰ Für die Pflegezeit ist eine Ankündigungsfrist von zehn Tagen zu berücksichtigen und für die Familienpflegezeit sind acht Wochen einzuhalten.⁸¹ Kleinbetriebe sind dazu verpflichtet, einen Antrag auf Freistellung innerhalb von vier Wochen zu beantworten und im Fall einer Ablehnung zu begründen.⁸² Kommt eine Vereinbarung im Kleinbetrieb zustande, dann besteht Kündigungsschutz für die Zeit der Freistellung, die auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auch vorzeitig beendet werden kann. Durch diese Gesetzesregelungen erhöht sich die Flexibilität zwischen Pflege und Beruf.

Gewerkschaften haben das Thema der Doppelbelastung auf ihrer Agenda und sensibilisieren und informieren ihre Interessensvertretungen dazu gezielt mit Seminaren und Beratungsangeboten.⁸³ In den Unternehmen kann das Thema Demenz als Kurzseminar allen Beschäftigten angeboten werden. Teilnehmende erfahren dabei, wie eine Demenzerkrankung voranschreiten kann, welche Veränderungen dabei auftreten können und welche gesetzlichen und betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Damit kann auch das Verständnis für die Situation von betroffenen Kolleginnen und Kollegen sowie pflegenden Angehörigen gestärkt werden. Mehrsprachige Informationsmaterialien können für Beschäftigte hilfreich sein, die in ihrer Muttersprache einen leichteren Zugang zum Thema Demenz finden.

Unternehmen schließen sich damit einer allgemeinen gesellschaftlichen Sensibilisierung für die Situation und die Bedarfe von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen an. Weder Betroffene noch Angehörige, weder Kolleginnen und Kollegen noch Vorgesetzte agieren in einem sozialen Vakuum. Vielmehr sollten alle als Teil einer lokalen Gemeinschaft gesehen werden, die sich als solche verändert und weiterentwickelt.

Informationsformate in Unternehmen und Behörden

Es braucht verschiedene Wege in Unternehmen und Behörden, um alle Beschäftigten in Pflegeverantwortung mit dem Thema Demenz zu erreichen. Oftmals liegen Informationen dazu in den Bereichen der Personalabteilung und der Personalentwicklung vor, aber dringen zum Beispiel nicht bis zum Hausmeister durch.

Betriebsinterne Beratungsbausteine

Kleine und mittelständische Unternehmen verfügen selten über entsprechende personelle und strukturelle Beratungs- oder Informationsmöglichkeiten. Eine Zusammenarbeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Pflegestützpunkten, Alzheimer-Beratungsstellen oder Demenz-Netzwerken kann eine gute Lösung darstellen. Der Hinweis auf diese Beratungsmöglichkeiten muss betriebsintern durch Kontaktpersonen gewährleistet sein.

79 Siehe aktuelle Änderungen Bundesgesetzblatt Jahrgang 2022 Teil I Nr. 54, Dezember 2022: www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//**%5B@attr_id=%27%27%5D#_bgbl_%2F%2F**%5B%40attr_id%3D%27bgbl122s2510.pdf%27%5D_1692949830842 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

80 www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

81 Mustervorlagen: www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/service (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

82 community.beck.de/2023/02/09/pflegezeit-in-kleinbetrieben (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

83 <https://vereinbarkeit.dgb.de/themen/pflege-aus-dem-toten-winkel-holen> (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Eine betriebliche Sozialberatung kann für pflegende Beschäftigte eine Navigationshilfe sein. Sie bietet Einzelfallberatung in einem vertraulichen Rahmen an und unterstützt durch organisatorische und präventive Angebote bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Hilfestellungen bei Anträgen an die Pflegekassen, Knowhow zu den rechtlichen Regelungen und Hinweise auf die Ausstellung einer Vorsorgevollmacht und einer Patientenverfügung sind Teil der Beratung.

Information über Vollmachten

Eine wichtige Information für alle Beschäftigten, aber insbesondere für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, ist der Hinweis auf eine Vorsorgevollmacht. Die gesetzlichen Regelungen in Deutschland können deutlich von denen der Auswanderungsländer abweichen. Mit der Vorsorgevollmacht werden eine oder mehrere Personen des Vertrauens bestimmt, im Falle einer fortschreitenden Demenz oder anderer schwerwiegender Erkrankungen sowohl über alle rechtlichen und finanziellen Geschäfte und medizinischen Behandlungen als auch über den Aufenthaltsort zu entscheiden. Eine Vorsorgevollmacht muss rechtzeitig, das bedeutet im frühen Stadium einer Demenz, durch den Betroffenen ausgestellt werden. Ergänzend kann die Vollmacht ein Notar beglaubigen, der damit die Geschäftsfähigkeit bestätigt. Wenn keine Vorsorgevollmacht vorliegt, dann wird im Notfall über das Betreuungsgericht eine gesetzliche Betreuung bestellt. Für die Unterstützung von Familienmitgliedern von Menschen mit Demenz können ergänzende Bestätigungen den Alltag erleichtern:

- Banken fordern Vorsorgevollmachten im Original ein oder akzeptieren einen Vorortbesuch mit einer persönlichen Einwilligung.
- Krankenkassen fordern eine Unterschrift, dass die Vertrauenspersonen Auskunft erhalten und den Schriftwechsel im Namen des Betroffenen erledigen dürfen.

Schulung und Beratung wahrnehmen

Für pflegende Beschäftigte ist es aufgrund ihrer eingeschränkten Zeitressourcen nicht immer leicht, eine regionale Beratungsstelle aufzusuchen, um mehr über entlastende Angebote zu erfahren. Die Zeitproblematik verhindert zudem den Besuch von Seminaren zum Thema Demenz oder die Teilnahme an einem Gesprächskreis für pflegende Angehörige, obwohl diese maßgeblich die Pflegesituation entspannen und zur Steigerung der Lebensqualität der Menschen mit Demenz und ihrer Angehörigen beitragen können.^{84, 85} Große Unternehmen können gezielte Angebote machen, um pflegenden Beschäftigten den Rücken zu stärken (zum Beispiel betriebsinterne Schulungen).

Antrag auf Pflegegrad stellen

Mit dem Begriff „Pflege“ wird die Unterstützung durch Anleitung oder Übernahme von körperlichen Pflegemaßnahmen (zum Beispiel Hilfeleistungen beim Waschen oder Baden), im Haushalt oder bei der Teilhabe am sozialen Leben in Verbindung gebracht. Rechtlich ist das Pflegeversicherungsgesetz im Sozialgesetzbuch (SGB) XI festgeschrieben und regelt die Voraussetzungen, unter denen Leistungen bezogen werden können.

Um Leistungen der Pflegeversicherungen zu beziehen, muss ein Pflegegrad vorliegen. Ein (auch formloser) Antrag zur Einstufung eines Pflegegrads wird an die jeweilige Pflegekasse gestellt. Die Pflegekasse schickt danach ein ausführliches Antragsformular zu, das zu genaueren Angaben zum Unterstützungsbedarf auffordert. Wer den Unterstützungsbedarf in einem Pflegeetagebuch festhält, kann dieses auch bei der Einschätzung des Pflegegrads vorlegen.

84 Vgl. Wir pflegen e.V. (2019): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Forderungen und Lösungen pflegender Angehöriger. Berlin: www.wir-pflegen.net/images/downloads/vereinbarkeit-von-Pflege-und-Beruf.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

85 Vgl. zur Beratung auch den Ersten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, Seite 50 ff. www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Die Begutachtung erfolgt durch einen Hausbesuch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters des Medizinischen Dienstes (MD). Die Informationen zum Pflege- und Unterstützungsbedarf werden in einer Auswertungstabelle erfasst. Aus der erreichten Punktezahl errechnet sich der Pflegegrad, der im Nachgang ausführlich beschrieben und schriftlich zugestellt wird. Insgesamt gibt es fünf Pflegegrade. Falls es um alleinlebende Familienangehörige geht, sollte ein pflegender Angehöriger anwesend sein. Der Besuch wird schriftlich angekündigt.⁸⁶

Unterstützung im Alltag für alle Pflegegrade

Alle Pflegebedürftigen⁸⁷ mit Pflegegrad 1 bis 5 können in der häuslichen Pflege⁸⁸ einen Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 125 Euro monatlich in Anspruch nehmen. Der Betrag kann der Entlastung pflegender An- und Zugehöriger dienen und Betroffene bei der Gestaltung des Alltags und bei der Haushaltsführung durch anerkannte Dienstleister unterstützen. Im Pflegegrad 1 kann der Entlastungsbetrag auch für Leistungen zugelassener Pflegedienste für körperbezogene Pflegemaßnahmen umgewandelt werden.⁸⁹

Pflegesachleistungen beziehungsweise Pflegegeld in Anspruch nehmen

Mit der Bewilligung eines Pflegegrades 2 bis 5 können Pflegesachleistungen, Pflegegeld oder eine Kombination aus Geld- und Sachleistung in Anspruch genommen werden. Übernehmen Pflege- oder Betreuungsdienste alle Aufgaben, die sich aus dem Pflegegrad finanzieren lassen, dann rechnen sie die Pflegesachleistungen direkt mit der Pflegekasse ab. Wird die Pflege und Betreuung ausschließlich von An- oder Zugehörigen übernommen, dann kann bei der Pflegekasse das Pflegegeld beantragt werden. Eine Kombinationsleistung⁹⁰ ergibt sich dann,

wenn der Pflegedienst Teilaufgaben übernimmt, zum Beispiel einmal wöchentlich beim Duschen unterstützt, und alle weiteren pflegerischen Aufgaben von An- und Zugehörigen übernommen werden.

Hilfsmittel und Wohnraumanpassung beantragen

Kognitive und körperliche Einschränkungen können das Leben in einem nicht angepassten Wohnumfeld erschweren. Bei den Pflegekassen können zum einen wohnumfeldverbessernde Maßnahmen und zum anderen Pflegehilfsmittel beantragt werden. Zuschüsse von bis zu 4.000 Euro können je Maßnahme beispielsweise für einen barrierefreien ebenerdigen Badumbau beantragt werden. Ein monatliches Budget von 40 Euro steht für pflegerische Verbrauchsmaterialien (zum Beispiel Einmalhandschuhe, Desinfektionsmittel etc.) zur Verfügung.

Notwendige Hilfsmittel⁹¹ (Hörhilfe, Rollator, Haltegriffe, Sitzerrhöhung für Toilette, Badewannenlifter etc.) werden per ärztlicher Verordnung bei der Krankenkasse beantragt. Die Krankenkassen übernehmen auch einige Kosten für Inkontinenzmaterialien, wenn ein ärztliches Rezept vorgelegt wird.

Tagespflege nutzen

Ab einem Pflegegrad 2 kann bei der Krankenkasse der Besuch in einer Tagespflege beantragt werden. Mit einem Hol- und Bringdienst erfolgt der Transfer zwischen Wohnort und Tagespflege. Die Tagesgäste verbringen ihre Zeit in Gesellschaft, nehmen gemeinsam die Mahlzeiten ein und beteiligen sich an Aktivitäten. Berufstätige Angehörige sind entlastet, wenn sie ihr Familienmitglied in guten Händen wissen. Für Familien mit Zuwanderungsgeschichte kann sich das Zusam-

86 MDS (2022): Die Selbstständigkeit als Maß der Pflegebedürftigkeit – Das neue Begutachtungsinstrument der sozialen Pflegeversicherung. Aktualisierung 2022. Essen: MDS Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V.

87 BMG (2023): Pflegebedürftig. Was nun? Die ersten Schritte zur schnellen Hilfe. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit: www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/pflegebeduerftig-was-nun.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

88 BMG (2023): Pflegeleistungen zum Nachschlagen. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit: www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/pflegeleistungen-zum-nachschlagen.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

89 Siehe: www.bundesgesundheitsministerium.de/entlastungsbetrag.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

90 Siehe: SGB XI, § 38 zuletzt geändert durch Art. 8a G.v. 20.12.2022/2973. www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbxi/38.html

91 Siehe: Hilfsmittelverzeichnis § 40 Abs. 2 SGB XI.

menleben in der gemeinsamen Wohnung entspannen und die Verpflichtung aufgelöst werden, die Pflege innerhalb der Familie zu gewährleisten. Kultursensible Angebote machen es Familien mit Migrationshintergrund leichter, diese in Anspruch zu nehmen, wenn Gepflogenheiten berücksichtigt werden und in der Muttersprache kommuniziert wird. Zukünftig werden auch in den Familien mit Migrationshintergrund die familiären Unterstützungsmöglichkeiten schwinden, da immer mehr Frauen mit Zuwanderungsgeschichte berufstätig sind und die Pflegepotenziale in den nachfolgenden Generationen sinken werden.⁹²

Verhinderungspflege und/oder Kurzzeitpflege beantragen

Zur Entlastung pflegender Angehöriger gibt es die Verhinderungs- und Kurzzeitpflege. Diese können ab einem Pflegegrad 2 bei der Pflegekasse beantragt werden. Die Verhinderungspflege (§ 39 SGB XI) kann bei Urlaub oder Krankheit am Stück oder über das Jahr verteilt in Anspruch genommen werden, wenn andere Personen die Pflege und Betreuung übernehmen.

Eine stationäre Kurzzeitpflege (§ 42 SGB XI) überbrückt Notsituationen, wenn Angehörige die Pflege vorübergehend nicht übernehmen können. Der Antrag wird an die Pflegekasse gestellt. Die Budgets aus der Verhinderungspflege und der Kurzzeitpflege können auch kombiniert werden.

Weitere Unterstützungs- und Entlastungsangebote

Unternehmen, die ihre Personalpolitik verstärkt auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (und damit auf Familienfreundlichkeit) ausrichten, profitieren nicht nur von der damit einhergehenden Mitarbeiterzufriedenheit, sondern steigern damit auch ihre Wettbewerbsfähigkeit und somit die Attraktivität für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Über die Hälfte der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung beschreibt die mangelnde Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung als ihr dringendstes Problem.⁹³ Unternehmen können ihre Mitarbeitenden demzufolge mit einer entsprechenden Arbeitszeitgestaltung unterstützen, die eingebettet ist in weitere betriebliche Rahmenbedingungen, zum Beispiel eine empathische Unternehmenskultur und Maßnahmen der Arbeitsorganisation. Dazu gibt es bereits erprobte Modelle.⁹⁴

92 Yilmaz-Aslan, Y.; Aksakal, T.; Annaç, K.; Razum, O.; Özer-Erdoğan, I.; Tezcan-Güntekin, H.; Brzoska, P. (2021): Diversität in der Pflege am Beispiel von Menschen mit Migrationshintergrund. In: M. Bonacker & G. Geiger (Hrsg.), Migration in der Pflege. Berlin: Springer, 155–171. Seite 158.

93 DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung: Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. 02/2018. Berlin: index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

94 Familie und Beruf im Herz der Wirtschaft: Best-Practice-Beispiele aus der Metall- und Elektro-Industrie (2022). Berlin: Gesamtmetall: Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.: www.gesamtmetall.de/themen/vereinbarkeit/#0 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Abbildung 4: Stellschraube: Der flexible Arbeitsplatz⁹⁵

Der flexible Arbeitsplatz

Schnelle Hilfe im Notfall

- ☐ Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen

Arbeitszeit

- ☐ (Familien-)Pflegezeit
- ☐ Teilzeitkonzepte (vollzeitnah und befristet)
- ☐ Abgestufte Teilzeit (stufenweise Erhöhung nach Pflegezeit)
- ☐ Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Kernarbeitszeit)
- ☐ Arbeitszeitkonten (monatlich/jährlich)
- ☐ Kontingent der Plus- und Minusstunden (Ausgleich von 250 Plus- oder 400 Minusstunden)
- ☐ Lebensphasenorientierte Arbeitszeit
- ☐ Jobsharing (2 Mitarbeitende teilen sich eine Stelle)
- ☐ Umgang mit (familiären) Notfällen
- ☐ Flexible Pausenregelungen
- ☐ Freistellungen/Sonderurlaub/Sabbatical

Arbeitsort

- ☐ Reine Telearbeit (ausschließlich extern)
- ☐ Alternierende Telearbeit (in Firma/zuhause)
- ☐ Mobiles Arbeiten (Homeoffice)
- ☐ Befristetes Homeoffice in besonderen Lebenslagen (zum Beispiel Pflege)
- ☐ Anerkennung von Arbeitsstunden, die außerhalb der Firma geleistet werden

Arbeitsorganisation

- ☐ Teamverantwortung (gegenseitige Rücksichtnahme/Entscheidungen)
- ☐ Teamzusammensetzung (altersgemischt, Frauen/Männer etc.)
- ☐ Vertretungsregelung (permanent, kurzfristiger Ausfall)
- ☐ Erreichbarkeit am Arbeitsplatz ermöglichen
- ☐ Überprüfung von Arbeitsabläufen
- ☐ Rücksicht auf private Belange bei Dienstreisen/Außenterminen etc.
- ☐ Qualifikationsadäquater Arbeitsplatzwechsel (zum Beispiel vom Außen- in den Innendienst)

⁹⁵ Grafisch überarbeiteter Auszug aus: Checkliste Pflege-Selbstcheck: Wo steht unser Unternehmen? (2020). Düsseldorf: Competentia NRW Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann: erfolgsmittelpunkt.de/pflege-selbstcheck/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

In einigen Unternehmen wird auch ein individuelles Coaching für pflegende Beschäftigte angeboten. In diesem Rahmen wird es Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung ermöglicht, individuelle und familiäre Ressourcen zu erkennen und Perspektiven zu entwickeln.

Zur zeitlichen Entlastung von pflegenden Beschäftigten stehen Unternehmen und Behörden (abhängig von der Art und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes) eine Reihe betrieblicher Instrumente zur Verfügung:

- flexible Arbeitszeiten: Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, komprimierte Arbeitszeit, verlängerte Mittagspausen
- Teilzeit und Jobsharing
- Homeoffice
- mobiles Arbeiten
- Freistellung nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Weitere kurzfristig umsetzbare Entlastungsmaßnahmen:

- Reservierung von personalisierten Parkplätzen für pflegende Mitarbeitende
- Möglichkeit der Mitnahme von Kantinenessen für die zu pflegenden Angehörigen
- Reservierung von Tages- und Kurzzeitpflegeplätzen für die Angehörigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Kooperation mit regionalen Pflegeanbietern
- betriebsinterne Nutzung von Pflege-Apps⁹⁶

Weitere längerfristig umsetzbare Entlastungsmaßnahmen:

- Einrichtung eines flexiblen Arbeits-/Pflegezeitkontos mit der Möglichkeit, umfangreiche Plus- oder Minusstunden langfristig auszugleichen
- durch einen anteiligen Gehaltsverzicht mehr Urlaubstage für die Pflege einsetzen und vollzeitbeschäftigt bleiben⁹⁷

- Ermöglichung eines angemessenen Arbeitsplatzwechsels innerhalb des Unternehmens (etwa vom Außen- in den Innendienst)
- gesundheitspräventive Angebote für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung
- Anwerben von Freiwilligen aus dem Unternehmen (oder unter den ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Besuchs- und Betreuungsdienste)
- Einrichtung eines niederschweligen Betreuungsangebots, zum Beispiel in der Betriebskantine
- Einrichtung eines Demografiefonds zur Ermöglichung von Altersteilzeit oder Vorruhestand mit Lohnausgleich
- moderierter Gesprächskreis für pflegende Beschäftigte mit Fachvorträgen sowie Exkursionen in Altenhilfe- und Pflegeeinrichtungen vor Ort⁹⁸

Etwa jedes zwölfte Unternehmen in Deutschland unterstützt seine Mitarbeitenden bei der Inanspruchnahme von Familienservice oder auch Informations- und Beratungsservice – hier können auch haushaltsnahe Dienstleistungen vermittelt werden. Die Möglichkeiten der Unterstützung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber hängen natürlich maßgeblich von der Größe des Unternehmens, dessen finanziellen Ressourcen sowie der Anzahl der Mitarbeitenden ab. Für kleinere Unternehmen kann es daher sinnvoll sein, sich zu vernetzen und beispielsweise gemeinsame Informationsveranstaltungen und Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu initiieren.

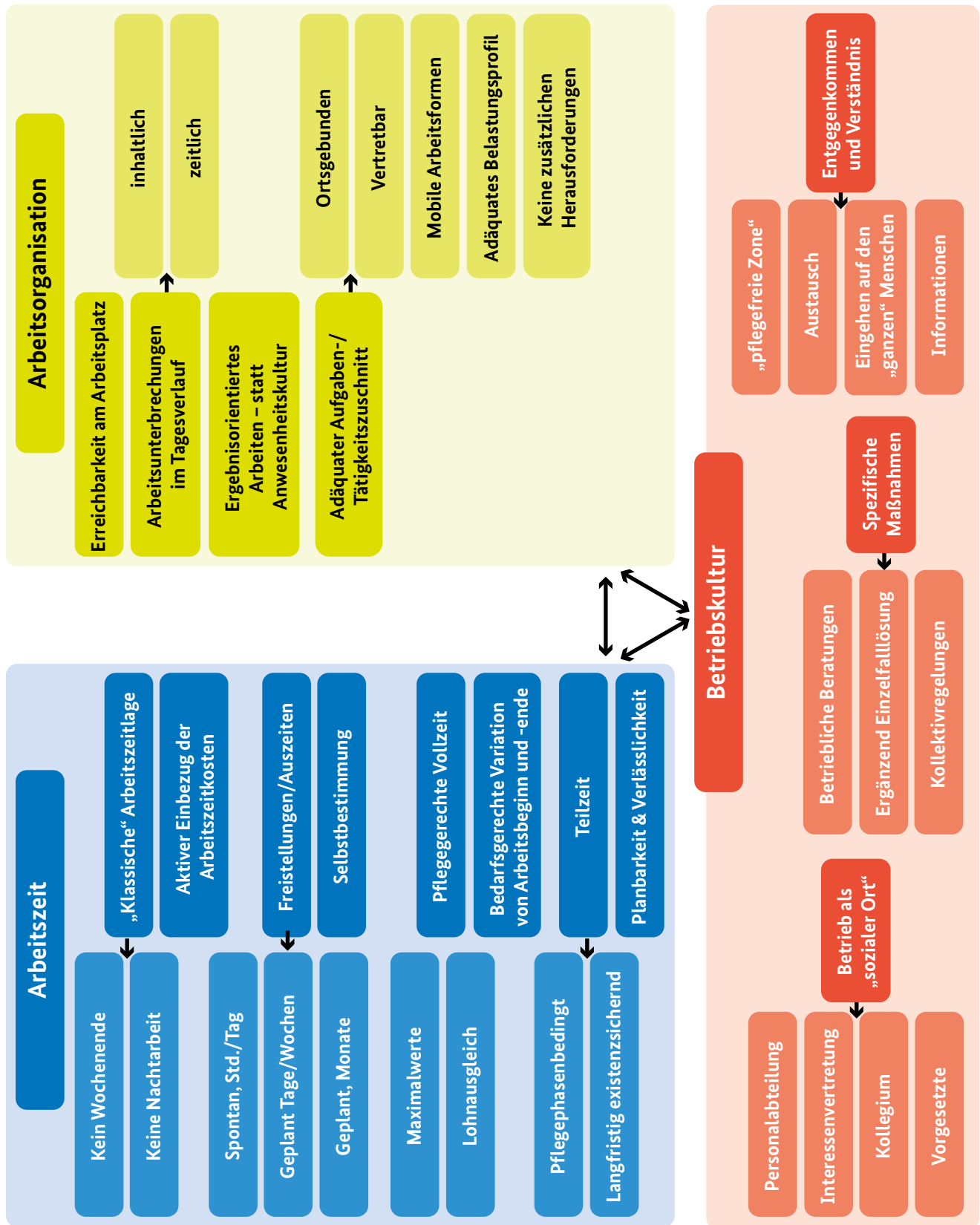
Zudem findet sich in kleinen und mittelständischen Unternehmen neben einer positiven Betriebskultur oft eine große Bereitschaft, informelle Lösungsansätze für vielfältige Problemstellungen der Beschäftigten zu erarbeiten.

⁹⁶ Unternehmen stellen die App über das Intranet ihren Mitarbeitenden zur Verfügung. Die App kann aber auch zum Beispiel von Mitgliedern der AOK Bayern genutzt werden. Siehe: www.aok.de/pk/cl/bayern/inhalt/digitaler-begleiter-fuer-pflegende-angehoerige-pflege-app-unterstuetzt-im-alltag/ (letzter Zugriff 15.08.2023).

⁹⁷ Erfolgsfaktor Familie (2022): Checkheft Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin: DIHK/BMFSFJ: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-96120 (zuletzt geprüft am 15.08.2023). Seite 34.

⁹⁸ Auth, D.; Brüker, D.; Dierkes, M.; Leiber, S.; Leitner, S.; Vukoman, M. (2015): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf_fof/91395.pdf.

Abbildung 5: Pflegesensible Arbeitszeiten⁹⁹



⁹⁹ Reuyß, S.; Pfahl, S.; Rinderspacher, J. P.; Menke, K. (2014): Pflegesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/pdf/p_pflegesensible_arbeitszeiten.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Unterstützung durch Land und Bund

Pflegenden Erwerbstätigen stehen kostenfrei Beratungs- und Schulungsangebote seitens der Pflegekassen zur Verfügung – viele kennen dieses Angebot jedoch nicht. Mit zwei Erklärfilmen hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf diesen Anspruch und die Möglichkeit aufmerksam gemacht, eine Beratung in der Häuslichkeit des pflegebedürftigen Familienmitglieds durchzuführen.¹⁰⁰ Allerdings müssten dafür die Zeitressourcen selbst aufgebracht werden. Der Versuch, Pflegekurse in das Weiterbildungsprogramm für Bildungsurlaub aufzunehmen, ist in einigen Bundesländern gelungen.

Für Unternehmen und Behörden stehen Landesprogramme zur Verfügung, die neben der Ausbildung von betrieblichen Pflegelotsinnen und Pflegelotsen¹⁰¹ oder Pflege-Guides umfangreiche Informationsmaterialien für die Beratung zur Verfügung stellen.¹⁰²

In einigen Bundesländern bieten Handwerkskammern und Arbeitgeberverbände Beratung zu Fragen der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation an. In Veranstaltungen und Seminaren werden Personalverantwortliche über die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege informiert.¹⁰³

Pflegekurse als Bildungsurlaub anerkennen

Im Rahmen der Nationalen Demenzstrategie sind die Bundesländer aufgefordert, die Anerkennung und Aufnahme von Pflegekursen als Weiterbildung oder Bildungsurlaub zu prüfen.

„Für Erwerbstätige kann es eine große Hilfe sein, wenn diese Pflegekurse als Weiterbildung oder Bildungsurlaub anerkannt werden könnten. Pflegekurse könnten dann während der Arbeitszeit absolviert werden und müssten nicht mehr vom individuellen Urlaubsanspruch abgezogen werden. Das könnte ein weiterer wichtiger Beitrag sein, um die Doppelbelastung berufstätiger pflegender Angehöriger zu reduzieren.“¹⁰⁴

Für die „Maßnahme 2.5.4 Pflegekurse als Weiterbildung oder Bildungsurlaub“ gibt es in Nordrhein-Westfalen bereits erste Anbieter von Pflegekursen, die diese Kurse als Arbeitnehmerweiterbildung anbieten können. Weitere Bundesländer verknüpfen die Gewährung des Bildungsurlaubs mit einer staatlichen Anerkennung von Bildungsanbietern. Einige Bundesländer stufen Pflegekurse als nicht bildungszeitfähig ein.¹⁰⁵

100 Erklärfilme: Pflegende Angehörige über Beratungs- und Schulungsangebote informieren. www.demenz-support.de/projekte/laufende-projekte/erklaeerfilme, auch in türkischer (www.youtube.com/watch?v=gbjpkH42ZU) und russischer Sprache (www.youtube.com/watch?v=W3xMn_HYNi0) (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

101 Erfolgsfaktor Familie (2022): Checkheft Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin: DIHK/BMFSFJ, www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-96120 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

102 Angebote zur Qualifizierung von Pflegelotsen (2023). Berlin: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ der DIHK Service GmbH: www.erfolgsfaktor-familie.de/resource/blob/212638/7165713f01b4a63f8e8d7a3c9a6c0df3/210720-uebersicht-qualifizierung-von-pflegelotsen-data.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

103 BDA (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Praxisbeispiele aus der Wirtschaft. Berlin: BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2021/01/BDA_Publikation_Vereinbarkeit_Familie_und_Beruf_Mai2013.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

104 www.nationale-demenzstrategie.de/umsetzung/massnahmen-im-fokus/massnahmen/pflegekurse-als-weiterbildung-oder-bildungsurlaub (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

105 Ebd.

Landesprogramme zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Seit 2020 gibt es „Beruf und Pflege vereinbaren – die hessische Initiative“, einen Zusammenschluss des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, der AOK Hessen, der berufundfamilie Service GmbH und des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e.V.¹⁰⁶ Ziel ist es, Unternehmen zu unterstützen, damit diese die Arbeitsbedingungen so gestalten können, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessert wird und Ausfälle von Fachkräften vermieden werden. Das Angebot beinhaltet:

- Praxisleitfaden „Beruf und Pflege vereinbaren – Lösungsansätze und Praxisbeispiele aus Hessen“
- Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- Informationsveranstaltungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- Kompetenztrainings für Beschäftigte
- Qualifizierungsmaßnahmen (3,5 Tage) für innerbetriebliche Ansprechpartnerinnen und -partner (Pflege-Guides)

Das Land Nordrhein-Westfalen finanziert seit 2022 das Programm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ zusammen mit den Landesverbänden der Pflegekassen und dem Verband der Privaten Krankenversicherung.¹⁰⁷ Die Ziele des Landesprogramms sind deckungsgleich mit denen der hessischen Initiative. Die Teilnahme für Unternehmen und Behörden aus NRW ist kostenfrei und beinhaltet folgende Bausteine:

- Kostenfreie Ausbildung (2,5 Tage) betrieblicher Pflege-Guides: Ansprechpartnerinnen und -partner, die schnell und unbürokratisch helfen können, wenn es um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege geht. Sie vernetzen sich mit weiteren beteiligten Unternehmen und teilen gegenseitig Informationen.
- Charta „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“: Absichtserklärung für die Entwicklung einer innerbetrieblichen pflegefreundlichen Atmosphäre. Mit der Charta wird das Engagement innerhalb und außerhalb des Unternehmens sichtbar.
- Die Charta-Unternehmen bekommen Zugang zum Portal des Servicezentrums Pflegevereinbarkeit NRW. Hier finden sie aktuelle Informationen zur Vereinbarkeit, Möglichkeiten zum Austausch und zum Vernetzen.
- Webportal: Informationen zur pflegefreundlichen Ausrichtung des Unternehmens mit Zugriff auf den „Betrieblichen Pflegekoffer“¹⁰⁸ zur schnellen Weitergabe von Informationsmaterialien an pflegende Erwerbstätige
- Netzwerkveranstaltungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für die Pflege-Guides auf regionaler und Landesebene

Das Landesprogramm vernetzt Betriebe zudem mit der Pflegeinfrastruktur vor Ort.

¹⁰⁶ berufundpflege.hessen.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023)

¹⁰⁷ berufundpflege-nrw.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023)

¹⁰⁸ Ebd.

5 Wenn Menschen mit Demenz Kundin oder Kunde sind

Es gibt vielfältige Situationen, in denen Mitarbeitende in Dienstleistungsbetrieben, in Bankfilialen oder in Geschäften mit Kundinnen und Kunden mit Demenz konfrontiert sind. So, wenn zum Beispiel beim Bäcker um die Ecke zum dritten Mal am Tag zehn Brötchen geholt werden oder beim Metzger das zweite Pfund Wurstaufschnitt eingekauft wird. Es handelt sich um Situationen, die aufmerksamen Angestellten nicht entgehen und die behutsam auf die Situation eingehen können. Gravierende Folgen hätten die häufigen Einkäufe aber wahrscheinlich nicht.

Anders sieht es zum Beispiel in Bankfilialen aus, wenn Kundinnen und Kunden täglich beträchtliche Geldsummen abheben. Hier braucht es neben der aufmerksamen Wahrnehmung bereits Leitlinien im Unternehmen, wie auf diese Situation zu reagieren ist, ohne die Bürgerrechte zu verletzen.

Besonders gefordert sind Mitarbeitende der Feuerwehren, der Rettungsdienste und der Polizei, wenn sie immer wieder Kontakt zu Menschen mit Demenz haben. Dabei handelt es sich zum Beispiel um das Suchen beziehungsweise Auffinden von orientierungslosen Personen, um Sachverhalte wie einen vermeintlichen Ladendiebstahl oder die Beschuldigung gegenüber Pflegekräften, den Schmuck entwendet zu haben.

Auch Mitarbeitende in Kliniken und Notaufnahmestellen sind durch Patientinnen und Patienten mit Demenz herausgefordert. Oftmals treffen sie auf unerwartete Verhaltensweisen, mangelnde Kooperationsbereitschaft sowie Krankheitseinsicht und müssen adäquat darauf reagieren.

Diesen Situationen kann die Schärfe genommen werden, wenn sie sich im sorgenden Umfeld ereignen. Wenn beispielsweise Bäcker und Kundin sich kennen, auf kurzem Weg die Tochter kontaktiert und gemeinsam eine Strategie vereinbart wird, wie in der Bäckerei auf die Kundin reagiert werden kann. Dies setzt voraus, dass die Bäckereiverkäuferinnen und -verkäufer informiert sind und ihnen das Thema Demenz wertschätzend vermittelt wurde.

Demenz-Partner für „besondere“ Kundinnen und Kunden

Gezielte Seminare in den Unternehmen, zum Beispiel zum Thema Demenz und den damit einhergehenden Veränderungen, können für Mitarbeitende im Kontakt mit alten und hochaltrigen Kundinnen und Kunden hilfreich sein. Die Deutsche Alzheimer Gesellschaft hat eine Demenz-Partner-Schulung¹⁰⁹ entwickelt, die als Webtraining interaktiv aufgebaut ist und neben Angehörigen und Betreuenden für weitere Zielgruppen angepasst wird. Beispielsweise gibt es das Schulungsprogramm für Mitarbeitende von Apotheken, Banken und

109 www.demenz-partner.de/

Sparkassen, Einzelhandel, Feuerwehr, Personennahverkehr, Polizei und Rettungsdienst.¹¹⁰ So können einige Berufsgruppen im Webtraining den Blick dafür schärfen, Veränderungen bei langjährigen Kundinnen und Kunden dahingehend zu erkennen und Handlungsschritte einzuleiten. Andere Berufsgruppen sensibilisieren sich für Kontakte in Krisensituationen, um den Umgang mit Menschen mit Demenz besser gestalten zu können.

Demenzlotsinnen und -lotsen für Einzelhandel und Dienstleistung

Mit dem Konzept Demenzlotsen wenden sich die Malteser an den Einzelhandel, Gewerbe, Behörden sowie Städte und Kommunen. An den Kontaktstellen mit Kundinnen und Kunden mit Demenz ist Hintergrundwissen und Fingerspitzengefühl gefragt.

„Der Demenzlotse ... wird gebraucht bei der Polizei, Feuerwehr sowie in Apotheken, Bäckereien, Behörden, Cafés, Kaufhäusern, öffentlichen Einrichtungen, Restaurants – kurzum überall dort, wo Menschen täglich unterwegs sind.“¹¹¹

In einem Tagesangebot werden interessierte Mitarbeitende zu Demenzlotsinnen und -lotsen ausgebildet, um einen besseren Zugang zu Kundinnen und Kunden mit Demenz zu finden und auf deren Anliegen besser eingehen zu können. Das hat einen weiteren Streueffekt, denn dadurch wird das Thema Demenz in die Gesellschaft transportiert, enttabuisiert und Menschen mit Demenz ein Stück Alltag zurückgegeben. Die Schulungen zum Thema Demenz richten sich an verschiedene Berufsgruppen. Neben dem Basiswissen zum Thema Demenz geht es um die Art der Kommunikation und die Verknüpfung mit den eigenen Erfahrungen und Beispielen aus dem Einzelhandel oder der Dienstleis-

tungsbranche. Demenzlotsinnen und -lotsen haben Verständnis für die Situation von Menschen mit Demenz und können bei Bedarf weiterführende Unterstützung vermitteln. Über Vernetzungstreffen wird der Gedanke einer demenzsensiblen Stadt oder eines demenzsensiblen Quartiers weitergetragen.

Polizei im Kontakt mit Menschen mit Demenz

In Kooperation mit dem DRK-Landesverband Saarland werden Sensibilisierungsschulungen zum Thema Demenz für Polizeibeamtinnen und -beamte im Streifendienst angeboten. Über die Schulungen hinaus wurde die Broschüre „Ein Ratgeber für die Polizei – Einsatz mit an Demenz erkrankten Menschen“ entwickelt. Die Broschüre gibt ergänzend zum Schulungsangebot den Polizeiangeestellten Informationen und praktische Hilfestellungen zur Kommunikation mit Menschen, die an kognitiven Einschränkungen leiden.¹¹² Die Polizei Hamburg hat sich ebenso zum Ziel gesetzt, Bürgerinnen und Bürger mit Demenz zu unterstützen, und bietet für die Beamtinnen und Beamten Schulungen zum Umgang mit dementiell erkrankten Menschen an.¹¹³

Schulung für die Feuerwehr

In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Demenz im Kreis Olpe werden Feuerwehrkräfte in Finnentrop zum Umgang mit Menschen mit Demenz geschult. In Rettungsaktionen treffen Feuerwehrkräfte auch auf Menschen mit Demenz. Mithilfe der Schulung können Feuerwehrleute in entsprechenden Situationen angemessener handeln. Der Schwerpunkt der Schulung liegt auf der Vermittlung von Kommunikations- und Umgangsmethoden.¹¹⁴

110 Demenz Partner: Über die Initiative Demenz Partner, www.demenz-partner.de/die-initiative (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

111 Demenzlotsen, www.malteser.de/demenzlotsen.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

112 Vgl. Demenz-Verein Saarlouis e.V. (2017): Einsatz mit an Demenz erkrankten Menschen. Ein Ratgeber für die Polizei. Saarlouis: www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_soiales/downloads_demenz/download_ratgeberpolizei.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

113 Vgl. BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 22.05.2019, www.netzwerkstelle-demenz.de/fileadmin/user_upload/dokumentationen/2019/doku_hannover_190522/ergebnisse_forum_1.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

114 Vgl. LokalPlus: „Netzwerk Demenz“ schult Kameraden der Feuerwehr Finnentrop. Tipps für den Umgang mit Erkrankten, 17.09.2018, <https://www.lokalplus.nrw/finnentrop/netzwerk-demenz-schult-kameraden-der-feuerwehr-finnentrop-27999> (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Sensibilisierung von Bank- und Sparkassenangestellten

Das Sozialamt des Oberbergischen Kreises und das Demenz-Servicezentrum Bergisches Land vermitteln gemeinsam ihr Wissen über Menschen mit Demenz an Bank- und Sparkassenangestellte. Gerade bei Bankgeschäften ist die Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Menschen mit Demenz von zentraler Bedeutung. Bei betroffenen Personen kann es vorkommen, dass sie dieselben Bankgeschäfte mehrfach ausführen oder dass es zu Problemen beim Geldabheben am Automaten kommt. Hierbei muss beachtet werden, dass Menschen mit kognitiven Einschränkungen als Folge finanzielle Probleme drohen können. In den Schulungen wird den Angestellten zum einen vermittelt, woran sie solche Personen erkennen können, beispielsweise wenn sich Bankkundinnen und -kunden ungewöhnlich lange in der Filiale aufhalten und desorientiert wirken. Zum anderen werden den Bank- und Sparkassenangestellten Formen des Umgangs und der Kommunikation mit Menschen mit Demenz vermittelt. Dadurch können sie an Handlungssicherheit gewinnen und ihren beruflichen Arbeitsalltag erleichtern. Menschen mit Demenz sollen keinesfalls bloßgestellt

werden. Gleichwohl möchten die Organisatorinnen und Organisatoren der Schulungen erreichen, dass Menschen mit Demenz vor riskanten Transaktionen geschützt werden, beispielsweise indem Kundenberaterinnen und Kundenberater sich Zeit für die Kundinnen und Kunden nehmen und zur Einbindung von Angehörigen raten.¹¹⁵

Notfallaufnahme und Krankenhausaufenthalt von Menschen mit Demenz

Im Gesundheitsbereich sind Menschen mit Demenz Patientinnen und Patienten, aber auch Kundinnen und Kunden. Arztpraxen und Krankenhäuser haben sich auf diese Thematik teilweise schon eingestellt und sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden ein gutes Hintergrundwissen erwerben und die Kommunikation mit ihrer Klientel beherrschen. Eine Entlastung für die Station ist es, wenn Begleitpersonen von Patientinnen und Patienten mit Demenz während des Krankenhausaufenthalts präsent sind. Die Kosten für ein Rooming-in werden von den Krankenkassen erstattet.¹¹⁶

115 OBK: Kreis schult Sparkassen-Beschäftigte zum Thema Demenz, 2016, www.obk.de/cms200/aktuelles/pressemitteilungen/artikel/2016-04-15_spark_demenz.shtml (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

116 Kirchen-Peters, S.; Krupp, E. (2019): Praxisleitfaden zum Aufbau demenzsensibler Krankenhäuser. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.

6 Betriebe als Netzwerkpartner in Kommune, Quartier etc.

Seit vielen Jahren wird über Projekte oder Förderprogramme das Thema der demenzfreundlichen Städte, Quartiere oder Kommunen verbreitet. Noch kann nicht von einer flächendeckenden Umsetzung gesprochen werden, aber erste Erfahrungen zeigen, dass die Vernetzung ein Gewinn für alle Beteiligten ist. Größere Unternehmen bilden einen geschlossenen Kosmos mit Unterstützungsangeboten für ihre Beschäftigten und die Öffnung erfolgt dann gezielt, wenn die Kooperationen mit externen Dienstleistern, zum Beispiel ambulanten Pflegediensten, pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlasten. Die aktive Beteiligung von Unternehmen und Behörden an lokalen Netzwerken kann das Unterstützungspotenzial für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitern, wenn Angebote und Aktivitäten in der Kommune mehr genutzt werden. An zwei Beispielen soll im Folgenden aufgezeigt werden, wie eine Allianz verschiedener Akteure auch Unternehmen und Behörden aktiv einbinden kann, um einen demenzfreundlichen Stadtteil zu entwickeln.

Demenzfreundliches Haaren

Der Impuls für ein demenzfreundliches Haaren, ein Stadtteil Aachens, entstand durch das Senioren- und Begegnungszentrum Am Haarbach. Als Lokale Allianz (2016–2018)¹¹⁷ startete das Vorhaben mit dem Aufbau

eines Netzwerks. Ein Erfolgsfaktor dafür sind gute Beziehungen nicht nur unter den Dienstleistenden in der Altenpflege, sondern auch zu Geschäftsleuten und Akteuren in Politik und Vereinen. Mit der Methode Marte Meo wurden Bürgerinnen und Bürger, Pflegekräfte, Feuerwehrleute und Mitarbeitende aus dem Einzelhandel (zum Beispiel Sparkasse, Bäckerei, Optiker) beteiligt, um die Kommunikation im Kontakt zu Menschen mit Demenz gut zu gestalten. Es entstand dadurch eine Kooperation zwischen Unternehmen und sozialen Institutionen. In Fachtagungen und Kursen zur Marte-Meo-Methode wurden viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Bedeutsamkeit der Kontaktgestaltung zu Menschen mit Demenz vorbereitet. Darüber hinaus haben viele Aktionen die öffentliche Aufmerksamkeit auf das Thema Demenz gelenkt:

- Initiierung von Veranstaltungen mit dem Ziel, soziale Netzwerke für Menschen mit Demenz zu stärken
- Informationskurse zur Demenzthematik
- Schulungen für die Feuerwehr
- gemeinsame Veranstaltungen für alle Interessierten mit und ohne Vergesslichkeit und demenzielle Veränderungen
- Tanzabende für Personen mit und ohne kognitive Beeinträchtigung
- Adventsnachmittage
- kulinarische Themenabende

¹¹⁷ www.netzwerkstelle-demenz.de/service/aktuelles/artikel/demenzfreundliches-haaren (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

„Gemeinsam für ein demenzfreundliches Bad Cannstatt“

Am Beispiel des Projektes „Gemeinsam für ein demenzfreundliches Bad Cannstatt“¹¹⁸ zeigt sich der Mehrwert durch die Vernetzung.

Das Projekt wird von der Stadt Stuttgart mitfinanziert und unter der Trägerschaft des Caritasverbands für Stuttgart e.V. durchgeführt. Das Netzwerk ist mit seiner Koordinationsstelle, der Steuerungsgruppe, sowie Vertreterinnen und Vertretern aus der Kommune, aus Vereinen, Pflegeeinrichtungen, Begegnungsstätten, Kirchengemeinden, Ehrenamtlichen etc. in Bad Cannstatt angesiedelt. Das Netzwerk mit weiteren Unternehmen und Behörden hat sich für das Projekt als erfolgreich herausgestellt. Folgende Aktivitäten sind hierbei entstanden:

- Die Mitarbeitenden des Bezirksamtes Bad Cannstatt erhielten eine Fortbildung zum Thema Demenz durch die Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V. – damit war an einer Drehscheibe im Quartier und für den Kundenkontakt der erste Aufschlag gemacht.
- Mitarbeitende der Volksbank in Bad Cannstatt wurden zum Thema Demenz in einer Schulung sensibilisiert, um den Kontakt mit den Kundinnen und Kunden besser gestalten zu können.

- Das Polizeirevier Bad Cannstatt wurde ins Netzwerk eingebunden und zum Umgang mit Menschen mit Demenz geschult. Daraus ist eine Handreichung entstanden, die im gesamten Polizeipräsidium Stuttgart verbreitet wird. Die kontinuierliche Beteiligung eines Polizeibeamten am Projekt hat bewirkt, dass das Thema Pflege und Demenz innerhalb der Polizei weitergetragen wurde. Außerdem konnte gemeinsam ein Angebot entwickelt werden, sodass einmal jährlich eine Führung für Menschen mit und ohne Demenz im Polizeirevier stattfindet.
- Die Apotheken in Bad Cannstatt haben sich bereit erklärt, Notfalldosen¹¹⁹ als ergänzende Hilfe für Notfälle an die Kundinnen und Kunden weiterzugeben.
- Über den Kontakt mit dem Handels- und Gewerbeverein wurde für den Einzelhandel (Bäckerei, Metzgerei) eine kleine Handreichung erstellt, wie die Kommunikation mit demenzerkrankten Kundinnen und Kunden gelingt und welche Maßnahmen eingeleitet werden können.
- Im Netzwerk „Gemeinsam für ein demenzfreundliches Bad Cannstatt“ sind die Hilfsangebote und Aktivitäten für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen in einer Broschüre übersichtlich zusammengefasst.

Der Mehrwert zeigt sich durch die Kontinuität des Austausches und die Beteiligung immer weiterer Netzwerkpartnerinnen und -partner.

¹¹⁸ www.caritas-stuttgart.de/hilfe-beratung/psychische-erkrankung/demenzfreundliches-bad-cannstatt/uebersicht/uebersicht (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

¹¹⁹ Eine Notfalldose enthält einen Vordruck mit wichtigen Informationen und Kontaktdaten. Mit einem Aufkleber an der Wohnungstür wird auf sie hingewiesen und der Standort befindet sich in der Kühlschrankschranktür.

7 „Gute Praxis“ – Beispiele von Unternehmen

Firma Henkel – familienbewusste Personalpolitik¹²⁰

Das Unterstützungssystem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben bei der Firma Henkel beinhaltet:

- individuelle soziale Beratung durch die hausinternen Sozialen Dienste zu allen Fragen rund um das Thema Pflege
- Informations- und Bildungsangebote (Vorträge, Workshops)
- Lunch & Learn: Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende in einer verlängerten Mittagspause mit Referentinnen und Referenten, die über Pflege-themen informieren. Das Angebot wird von den Beschäftigten sehr gut besucht, da die Pflegeauf-gaben nach der regulären Arbeitszeit wenig Zeit für zusätzliche Veranstaltungen ermöglichen.
- Care Support. Pflegebegleitung im Unternehmen: ein Gruppenangebot für Mitarbeitende mit Pflege-aufgaben zur Unterstützung und Kompetenzent-wicklung. Neben der Vernetzungsoption und dem Aufbau eines individuellen Hilfenetzwerks erwerben pflegende Angehörige mehr Organisations-, Refle-xions- und Selbstsorgekompetenz.
- begleitetes barrierefreies Wohnen in der Dr. Konrad Henkel Wohnanlage mit 66 barrierefreien Wohn-einheiten sowie individuellen Service- und Unter-stützungsleistungen, die durch eine Sozialarbeiterin organisiert werden
- Kooperation mit externen und internen Netz-werkpartnerinnen und -partnern, zum Beispiel Gemeinschaft der Henkel-Pensionäre, Pflegebüro, Beratungsstellen, teilstationäre und vollstationäre Betreuungseinrichtungen für pflegebedürftige Ange-hörige von Beschäftigten
- Seit mehr als 25 Jahren gibt es die „Gemeinschaft der Henkel-Pensionäre e.V.“ (7.000 Mitglieder): Engagier-te Henkel-Pensionärinnen und -Pensionäre bieten hochbetagten Henkelanern im Ruhestand indivi-duelle Hilfen an. Jeder Helfer oder jede Helferin betreut regelmäßig einen oder zwei Pensionärinnen oder Pensionäre. Alle sechs Wochen treffen sich die Mitglieder des Helferkreises mit der Sozialarbeiterin zum Erfahrungsaustausch und zur Informationswei-tergabe, zum Beispiel Vorsorgevollmacht, gesetzliche Betreuung, Patientenverfügung oder weitere soziale Themen.
- Einführung einer Zusatzpflegeversicherung für alle Mitarbeitenden in Deutschland, um die gesetzliche Finanzierungslücke zu schließen und gegebenenfalls finanziellen Problemen durch Pflege in der Familie vorzubeugen. Auf Wunsch der Mitarbeitenden kön-nen auch Familienangehörige mitversichert werden.

120 Informationen von Social Services Henkel AG & Co. KGaA vom 08.02.2023.

Außerdem werden sowohl psychische als auch physische Unterstützungsmöglichkeiten angeboten:

- Gesundheitswoche für Schichtmitarbeitende als präventives Gesundheitsangebot in Kooperation mit den Gesundheitskassen zur Vorbeugung chronisch-degenerativer Erkrankungen und zur Stärkung körperlicher und psychosozialer Ressourcen
- Der integrierte Versorgungsvertrag „IGV Psychische Gesundheit“ bietet betroffenen Mitarbeitenden zeitnahe ambulante und stationäre Behandlungsoptionen bei fachkompetenten Spezialistinnen und Spezialisten.
- Navigationshilfen im Sinne des Lebenslagencoachings bei sozialrechtlichen Fragestellungen sind hilfreich für Mitarbeitende und deren Angehörige, um finanzielle Nachteile abzuwenden und Schwierigkeiten mit Behörden zu vermeiden. Vor allem Beschäftigte mit Migrationshintergrund benötigen häufig Unterstützung, um sich im deutschen Sozialrecht zurechtzufinden. Dazu gehört die Korrespondenz mit Kranken- und Rentenversicherungen, aber auch die Hilfe bei Behördenanträgen und Ausformulierungen von Widersprüchen auf amtliche Bescheide.

Audi: „pflegefreundliche Arbeitswelt“

Audi¹²¹ wurde als „Vorbild für eine pflegefreundliche Arbeitswelt“ ausgezeichnet. Pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch ein vielfältiges Angebot unterstützt:

- Seit vielen Jahren gibt es bereits spezifische Angebote rund um das Thema „Beruf und Pflege“.
- Audi-Pflegezeit: Pflegende Mitarbeitende können sich bis zu drei Jahre teilweise oder vollständig freistellen lassen. Mit einer anschließenden Wiedereinstellungszusage sogar weitere vier Jahre.

- Veranstaltungsreihen zu verschiedenen Schwerpunktthemen, wie zum Beispiel Vorsorge, Prävention, Demenz oder Selfcare für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen
- In Zusammenarbeit mit der Audi BKK und der famPLUS GmbH gibt es kostenfreie Angebote für Mitarbeitende von Audi: telefonische Pflegeberatung, Pflegeberatungstage online, Pflegedialoge sowie Pflegevorträge in Präsenz und im Onlineformat.
- Audi ist Demenz-Partner: In Kooperation mit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V. und der Alzheimer Gesellschaft Ingolstadt e.V. leistet das Unternehmen Aufklärungsarbeit und unterstützt Beschäftigte, die sich zu diesem Thema informieren und weiterbilden wollen.
- In Ingolstadt kooperiert Audi mit einer Pflegeeinrichtung, um die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger von Audi-Mitarbeitenden während der Urlaubszeit oder bei Krankheit zu übernehmen.

Familiengerechte Hochschule mit Pflegelotsinnen und -lotsen sowie Pflegenetzwerk

Die Universität Stuttgart hat knapp 22.000 Studierende und über 5.500 Beschäftigte. Seit mehr als zehn Jahren ist sie als „familiengerechte Hochschule“ zertifiziert und trägt das europaweite Zertifikatslogo „audit familiengerechte hochschule“. In einem langfristigen Handlungsprogramm sind Vereinbarkeitsmaßnahmen zum Thema Pflege sowohl für das wissenschaftliche Personal, die Mitarbeitenden aus Verwaltung und Technik als auch für die Studierenden erarbeitet.

121 www.audi-mediacycenter.com/de/audi-am-standort-ingolstadt-5543/audi-als-attraktiver-arbeitgeber-5545 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

„Die Universität Stuttgart setzt mit den drei Schwerpunkten des Handlungsprogramms hier an: Die weitere Arbeit rund um die Themen Führung sowie Information und Kommunikation unterstützen die nachhaltige Verankerung der familienbewussten Bedingungen für die Beschäftigten und Studierenden. Ein inhaltliches Fokusthema ist dabei die Pflege.“¹²²

Die Zusammenarbeit mehrerer Akteure hat sich als sehr erfolgreich erwiesen:

- Die Verantwortung für das strategische Handlungsprogramm liegt beim Service Uni & Familie.
- Die Kommunikation zum Thema Pflege, definierte Anlaufstellen und niederschwellige Informationsformate für die hochschulinterne Verbreitung erfolgen durch die Beauftragte für Chancengleichheit, beispielsweise durch Weiterbildungsangebote der Personalentwicklung zum Thema Pflege, Organisation des Einsatzes eines Pflegelotsen, Beiträge im internen „Handbuch der Verwaltung“ sowie durch Beiträge eines Dienstleisters zum Thema Pflege und haushaltsnahe Dienstleistung, der jederzeit abrufbar ist und an weitere Ansprechpersonen verweist.
- Das universitätsinterne FamilienNETZWERK Uni & Pflege ist die erste persönliche Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende. Ein zertifizierter Pflege lotse oder eine zertifizierte Pflegelotsin übernimmt die Beratung. Er oder sie gibt Hilfestellung, wenn zum Beispiel plötzlich und unerwartet ein Pflegebedarf entsteht. Außerdem gibt er oder sie Auskunft, wo betroffene Personen weitere Beratung erhalten können.

Das universitätsinterne FamilienNETZWERK Uni & Pflege bietet seit 2015 eine Austauschplattform für pflegende Beschäftigte und Studierende. Die Teilnahme steht allen offen und Informationen zum Thema Pflege werden untereinander geteilt. Fachreferentinnen und Fachreferenten vertiefen spezielle inhaltliche Themen oder es werden Gäste eingeladen, um zum Beispiel den Pflegestützpunkt vorzustellen. Dieses Austauschformat bietet insbesondere die Möglichkeit, die Bedarfe von Beschäftigten und Studierenden zu erheben, um die

universitären Angebote weiterzuentwickeln. Pflegenden Studierende erhalten in der Fachstudienberatung eine gezielte Beratung und Begleitung während der Studienlaufzeit, wie Pflegeaufgaben mit dem Studium vereinbart werden können und welche Hilfen in Notfallsituationen möglich sind, sodass keine Nachteile für Studierende entstehen.

Familienservice an der FH Münster

Der Familienservice der FH Münster¹²³ ist Anlaufstelle für alle Fragen, die den Arbeitsalltag und das Studium als pflegende Angehörige betreffen. Ein besonderes Augenmerk der FH Münster ist es, Studium und Beruf mit Familienaufgaben attraktiver zu gestalten:

- Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Pflege
- Unterstützungsmöglichkeiten an der FH für Studierende und Beschäftigte
- Freistellung zugunsten der Pflegeverantwortung
- Durch die Kooperation der FH Münster mit dem „pme familienservice“ kann in Notfällen schnell Unterstützung organisiert werden. Die kostenlose Notfallbetreuung pflegebedürftiger Angehöriger steht Studierenden und Beschäftigten für maximal acht Tage im Jahr zur Verfügung. Der Bedarf wird über eine 24-Stunden-Hotline angemeldet und beruht oft auf einer kurzfristigen Absage einer Betreuungsperson oder auf einer plötzlichen Erkrankung von pflegebedürftigen Angehörigen (auch ohne Pflegegrad), sodass Betreuungsangebote, wie zum Beispiel die Tagespflege, nicht besucht werden können. Die Notfallhilfe übernimmt die Betreuung im Haushalt des oder der pflegebedürftigen Angehörigen.

¹²² Unveröffentlichtes Handlungsprogramm (2021) der Universität Stuttgart: „audit familiengerechte hochschule“. Dialogverfahren. Handlungsprogramm. Siehe auch: www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/familienfreundlichkeit/#id-8ffe5673 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

¹²³ www.fh-muenster.de/gleichstellung/fh-familienservice/fh-familienservice.php (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Rheinisch-Bergische

Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH

Die Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH (RBW) ist Partner der Unternehmen und Kommunen in der Region und hilft bei betriebs- und standortrelevanten Fragestellungen. Mit dem Projekt „Betriebliche Pflegelotsen“ der Fachkräfteinitiative „Kluge Köpfe bewegen“ sollten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Unternehmen ausgebildet werden, um pflegenden Beschäftigten schnell Hilfe zu kommen zu lassen.

„Pflegelotsen bieten den Mitarbeitern Orientierungshilfe und informieren über innerbetriebliche Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.“¹²⁴

Neben den drei Schulungsmodulen für die betrieblichen Pflegelotsinnen und -lotsen wurden auch Informationsveranstaltungen für alle interessierten Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Unternehmen angeboten. Im Fokus stand dabei die Sensibilisierung der betrieblichen Pflegelotsinnen und -lotsen für die Situation pflegender Angehöriger, verbunden mit einem grundständigen Wissen im Bereich Pflege. Aufgaben der betrieblichen Pflegelotsinnen und -lotsen:

- Sie sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung
- Sie geben Informationen zu betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Sie geben Informationen zum regionalen Hilfenetz.

DZ Bank AG

Die DZ Bank AG hat ihren Sitz in Hessen und beschäftigt etwa 5.500 Mitarbeitende. Sie unterstützt Mitarbei-

tende mit Pflegeverantwortung durch die Förderung der Solidargemeinschaft im Unternehmen.¹²⁵ Mitarbeitende können auf freiwilliger Basis ihre Überstunden über einen Stundenpool spenden, sodass Kolleginnen und Kollegen mit außergewöhnlichen familiären Belastungen freigestellt werden können. Die Stunden werden über eine neutrale Ombudsstelle vergeben und in einem vertraulichen Gespräch mit einer Ombudsperson wird der Bedarf erörtert und über die Höhe der Zuwendung unabhängig entschieden. Bis Mai 2022 hat die Bank zudem jede gespendete Stunde um eine zusätzliche Stunde erhöht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht neben weiteren Angeboten auf der Agenda:

- Angebot von Beratungs- und Unterstützungsleistungen¹²⁶ für die Beschäftigten sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Kompetenztraining
- Vorträge zu den Themen Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und Betreuungsrecht
- Professionelle Unterstützung in schwierigen beruflichen und privaten Situationen durch eine unabhängige Sozialberatung

Volksbank Kraichgau eG

Die Volksbank Kraichgau eG ist seit 2014 zertifizierte Partnerin im Programm Vereinbarkeit Familie und Beruf. Sie hat ihren Sitz in Baden-Württemberg und beschäftigt ab September 2023 etwa 1.200 Mitarbeitende. Seit 2021 stellt die Volksbank allen Beschäftigten eine Pflege-App auf dem internen Informationssystem zur Verfügung. Das Unternehmen entrichtet eine Basisgebühr pro Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter. Die Pflege-App kann über ein anonymes Code-System heruntergeladen werden. Folgende Funktionen können die Beschäftigten mit der Pflege-App nutzen:

- Pflegeplaner: Terminverwaltung, die von mehreren pflegenden Angehörigen einsehbar ist
- Chatfunktion: ermöglicht den Austausch zwischen einzelnen Personen oder Gruppen, die sich in einer ähnlichen Lebens- beziehungsweise Pflegesituation befinden

124 www.rbw.dezagat-zwischen-pflege-und-job.aspx (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

125 www.erfolgsmotor-familie.de/erfolgsmotor-familie/ueber-das-programm/innovationspreis-vereinbarkeit-2022-211444 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

126 karriere.dzbank.de/content/karriere/de/homepage/arbeiten-bei-der-dzbank/benefits.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

- Assistent: Es werden Fragen zur Pflege oder zu den Pflegeleistungen beantwortet und gegebenenfalls an einen Pflegeexperten oder eine Pflegeexpertin weitergeleitet.
- Bericht: Hier können Beobachtungen zu pflegebedürftigen Angehörigen festgehalten und in der Familie geteilt werden. Außerdem gibt es eine Übersetzungsfunktion für Polnisch-Deutsch.
- Ratgeber: Informationen zum Umgang mit Menschen mit Demenz und zu zahlreichen Pflegethemen, die bei der häuslichen Pflege unterstützen.

Deutsche Telekom AG

Die Deutsche Telekom AG bietet ein umfassendes Konzept für Mitarbeitende, die an einer kognitiven Beeinträchtigung leiden oder Pflegearbeit bei Angehörigen leisten.

Beispiele für kostenlose, vertrauliche und anonym nutzbare Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung für physisch und psychisch erkrankte Mitarbeitende sind:

- medizinischer Check-up mit Weitervermittlung an externe Fachärztinnen und -ärzte
- Praxis für die medizinische Betreuung der leitenden Mitarbeitenden mit einem umfassenden Beratungs- und Weitervermittlungsangebot an Fachärztinnen und -ärzte
- Individualberatung der Führungskräfte durch externe, psychosozial ausgebildete Expertinnen und Experten
- kostenfreier Kontakt zu psychosozialen Fachexpertinnen und -experten über eine 24/7 verfügbare Serviceline sowie eine IT-Plattform
- Teilnahme an Veranstaltungen über eine IT-Plattform, zum Beispiel zum Thema Selbstfürsorge für pflegende Angehörige (Pflege-Talk)
- Mediathek mit Informationen zum Thema Pflege und Vorsorge, darunter auch Wissen zum Krankheitsbild Demenz, Verlaufsinformationen, Therapiemöglichkeiten und Empfehlungen für den Umgang mit Demenzerkrankten oder zu Leistungen der Pflegeversicherung

- Informationen über Podcasts und Videos, zum Beispiel zum Thema Grenzen setzen in der Beziehung zu pflegebedürftigen Angehörigen

Flexible Arbeitsmodelle, die helfen, die beruflichen Anforderungen mit der Pflege zu vereinbaren:

- selbstbestimmte Arbeitszeiten (Gleitzeit)
- temporäre Teilzeitbeschäftigung mit Rückkehrgarantie (mehr Flexibilität als gesetzliche Brückenzzeit)
- Lebensarbeitszeitkonten für finanzierte Auszeit
- mobiles Arbeiten auch von zu Hause

Weitere kostenlose Angebote für pflegende Beschäftigte für den privaten Bereich sind:

- Beratungs- und Vermittlungsangebote durch externe Dienstleister, wenn Angehörige aufgrund von Krankheit oder Unfall den Alltag nicht mehr allein bewältigen können: Pflegeleistungen, bedarfsgerechte Wohnangebote, Leistungsansprüche und Kosten, Verbleib in der eigenen Wohnung (Wohnberatung, ambulante Pflege, Menü- und Einkaufsdienste, Hauswirtschaft) sowie Betreuung und Freizeitgestaltung

Die Malerwerkstätte Leisenheimer e. K.

2021 erhielt die Malerwerkstätte Leisenheimer e. K. den Otto Heinemann Preis, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auszeichnet, die sich besonders für eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einsetzen.¹²⁷ Der Betrieb wird familienfreundlich geführt und beschäftigt 15 Mitarbeitende. Durch die Beteiligung am Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ profitiert der Betrieb von den kostenfreien Angeboten. Innerbetrieblich wird auf die individuellen Anliegen der pflegenden Mitarbeitenden unbürokratisch reagiert:

- Beurlaubung und Freistellung
- Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Pflegezeit
- individuelle Teilzeitmodelle, die auf die Betreuung und Pflege von Angehörigen abgestimmt sind

127 www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/malerwerkstaette-leisenheimer-mit-otto-heinemann-preis-ausgezeichnet (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

8 Ausblick

Die vorliegende Handreichung zeigt auf, dass die Thematik der Auseinandersetzung mit kognitiven Erkrankungen im Kontext des Berufslebens noch am Anfang steht.

Die ersten Hürden sind genommen und eine verbesserte rechtliche Grundlage für Betroffene sowie für pflegende Mitarbeitende ist geschaffen. Zudem werden Netzwerke und Beratungsstellen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und deren Angehörige eingerichtet.

Große, aber auch kleine und mittelständisch Unternehmen haben die Dringlichkeit des Themas Vereinbarkeit Beruf und Pflege erkannt und es gibt inzwischen viele gute Beispiele, wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden weit über die gesetzlich verankerten Richtlinien hinaus unterstützen. Dadurch gewinnen Unternehmen an Attraktivität sowohl für die bestehende Belegschaft als auch zukünftig für die Personalgewinnung – nicht zu vergessen ist dabei die Personalbindung. Die Arbeitsfreude, die nach Aristoteles das Zentrum für eine gute Arbeit darstellt, kann somit gestärkt werden.

**„Zwei Dinge sind’s,
worauf alles menschliche
Wohlergehen und Gelingen
beruht. Das eine von ihnen
besteht darin, dass Zweck
und Ziel des Handelns
richtig gesetzt ist, das
andere darin, dass das zum
Ziele führende Handeln
gefunden wird.“¹²⁸**

Für die zukünftige Verbesserung der Situation von Beschäftigten mit kognitiven Beeinträchtigungen ist es notwendig, dass sich alle Unternehmen mit der Thematik auseinandersetzen und sich vielfältige und kreative Lösungen für den Erhalt des Arbeitsplatzes finden lassen. Einige sind jetzt schon auf dem Weg. Konzepte schaffen Bewusstsein und erweitern den Horizont, aber letztendlich zählt das HANDELN.

¹²⁸ Aristoteles (1998): Politik. Ditzingen: Reclam.

Literaturverzeichnis

Aristoteles (1998): *Politik*. Ditzingen: Reclam.

Audi MediaCenter (2022): Audi als attraktiver Arbeitgeber. www.audi-mediacyenter.com/de/audi-am-standort-ingolstadt-5543/audi-als-attraktiver-arbeitgeber-5545 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Auth, D.; Brüker, D.; Dierkes, M.; Leiber, S.; Leitner, S.; Vukoman, M. (2015): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf_fof/91395.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BAGSO; Netzwerkstelle Lokale Allianzen für Demenz (2019): Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 22.05.2019. Forum 1: Kunden mit Demenz: www.netzwerkstelle-demenz.de/fileadmin/user_upload/dokumentationen/2019/doku_hannover_190522/ergebnisse_forum_1.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Beruf & Pflege vereinbaren: Die hessische Initiative. www.berufundpflege.hessen.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Bischofberger, I.; Lademann, J.; Radvanszky, A. (2009): „work & care“ – Erwerbstätigkeit und Pflege vereinbaren: Literaturstudie zu Herausforderungen für pflegende Angehörige, Betriebe und professionelle Pflege. *Pflege* 22(4): 277–286.

Blotenberg, I.; Thyrian, J. R. (2022): Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen: Informationsblatt 1. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/Alz/pdf/factsheets/infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BMFSFJ (2015): Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/memorandum-familie-und-arbeitswelt-die-neue-vereinbarkeit-76062 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BMFSFJ (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Erfolgsfaktor Familie: www.bmfsfj.de/resource/blob/95434/ede1131bedf5bbbbb477cfd478bcc1b7/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016-broschuere-data.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BMFSFJ (2022): Beratung für pflegende Kinder, Jugendliche, Auszubildende und Studierende. www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/pausentaste-beratung-fuer-pflegende-kinder-und-jugendliche (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BMFSFJ (2023): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015. 9. Auflage. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93364/6a4f1ece61deb9816d4b330d18bcda31/bessere-vereinbarkeit-von-famiie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf> (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BMG (2023): Pflegebedürftig. Was nun? Die ersten Schritte zur schnellen Hilfe. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit: www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/pflegebeduerftig-was-nun.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

BMG (2023): Pflegeleistungen zum Nachschlagen. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit: www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/pflegeleistungen-zum-nachschlagen.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Bundesagentur für Arbeit: Der Integrationsfachdienst. www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/arbeitskraefte-mit-behinderungen/integrationsfachdienst (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Demenz Partner: Eine Initiative der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V. www.demenz-partner.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Demenz Partner: Über die Initiative Demenz Partner. www.demenz-partner.de/die-initiative (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Demenz-Report (2011): Wie sich die Regionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf die Alterung der Gesellschaft vorbereiten können. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Demenz-Verein Saarlouis e.V. (2017): Einsatz mit an Demenz erkrankten Menschen. Ein Ratgeber für die Polizei. Saarlouis: www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_soiales/downloads/demenz/download_ratgeberpolizei.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

DESTATIS (2022): 5 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2021. Pressemitteilung Nr. 554 vom 21. Dezember 2022, Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_554_224.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

DESTATIS: Pflege. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. (2018): *Demenz im jüngeren Lebensalter. Ein Ratgeber für Angehörige von Menschen mit Demenz vor dem 65. Lebensjahr.* Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V.

Deutsche Rentenversicherung: Erwerbsminderungsrenten. www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Erwerbsminderungsrente/erwerbsminderungsrente_node.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

DGB-Index Gute Arbeit (2018): Berufstätige mit Pflegeverantwortung: Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege. 02/2018. Berlin: www.index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Eggert, S.; Sulmann, D.; Teubner, A. (2018): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ZQP-Analyse. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege, www.zqp.de/wp-content/uploads/ZQP_Analyse_BerufPflegeDemenz_vf.pdf (zuletzt geprüft am 10.02.2023).

Erfolgsfaktor Familie (2021): *Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung: Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.* 2. Auflage: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/service/publikationen/pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-leitfaden-fuer-eine-gute-vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege-211592 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Erfolgsfaktor Familie (2022): Checkheft Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin: DIHK/BMFSFJ, www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-96120 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Erfolgsfaktor Familie: Innovationspreis Vereinbarkeit 2022: www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/ueber-das-programm/innovationspreis-vereinbarkeit-2022-211444 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Erklärfilme: Pflegende Angehörige über Beratungs- und Schulungsangebote informieren. www.demenz-support.de/projekte/laufende-projekte/erklaerfilme/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019): Berlin: www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Familie und Beruf im Herz der Wirtschaft: Best-Practice-Beispiele aus der Metall- und Elektro-Industrie (2022): Berlin: Gesamtmetall: Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.: www.gesamtmetall.de/themen/vereinbarkeit/#0 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

FH Münster: Angebote für Familien mit Pflegeverantwortung. www.fh-muenster.de/gleichstellung/fh-familienservice/fh-familienservice.php (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Gaspar, C.; Hollmann, D. (2015): Bedeutung der Arbeit: Ergebnisse einer Befragung. Gütersloh/Nürnberg: Bertelsmann Stiftung/GfK Verein, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (2022): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2022 Teil I Nr. 54, ausgegeben zu Bonn am 23. Dezember 2022: www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr_id=%27%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl122s2510.pdf%27%5D_1678438223130 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Gimbel, H. D. (2012): Fördern statt ausgrenzen! *Demenz – Das Magazin* Heft 15: 22–23.

Handwerksblatt (2021): Malerwerkstätte Leisenheimer mit Otto Heinemann Preis ausgezeichnet. www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/malerwerkstaette-leisenheimer-mit-otto-heinemann-preis-ausgezeichnet (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Herrmann, J.; Rebaudo, M.; Calahorrano, L. (2022): Daten zur Informellen Pflege: Pflegebedürftige und Pflegende. Sankt Augustin: Fraunhofer FIT: <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/798f565d-adcb-460c-abc4-539552668be4/content> (zuletzt geprüft am 09.08.2023).

Hielscher, V.; Kirchen-Peters, S.; Nock, L. (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten: Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_363.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

IKK classic (2019): Die IKK classic ist Demenz Partner. www.ikk-classic.de/information/presse/pressemitteilungen/bundesweit/2019-05-08-ikk-classic-ist-demenz-partner (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Frauen in der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Hamburg: Bild der Frau. www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/BdF_Studie_Sandwich.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Kilty, C.; Cahill, S.; Foley, T.; Fox, S. (2023): Young onset dementia: implications for employment and finances. *Dementia* 22(1): 68–84.

Kirchen-Peters, S.; Krupp, E. (2019): Praxisleitfaden zum Aufbau demenzsensibler Krankenhäuser. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.

KKH Kaufmännische Krankenkasse: KKH Mitarbeiter als Demenz-Partner ausgebildet. www.kkh.de/leistungen/pflege/demenz-partner (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Kompetenzzentrum Demenz in Schleswig-Holstein (2022): *Demenz mitten im Leben – Informationen für Betriebe und Berufstätige*. Norderstedt, www.demenz-sh.de/wp-content/uploads/2022/12/Demenz-mitten-im-Leben_WEB.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Kosel, S. (2017): Was man gern macht, macht man gut. In: D. Frey (Hrsg.), *Psychologie der Sprichwörter: Weiß die Wissenschaft mehr als Oma?* Berlin, Heidelberg: Springer: 209–216.

Landkreis Landsberg am Lech (2021): Über 1.000 Demenz Partner/innen im Landkreis Landsberg am Lech. www.landkreis-landsberg.de/aktuelles/pressemitteilungen/detail/eintrag/ueber-1000-demenz-partner-innen-im-landkreis-landsberg-am-lech/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Lokale Allianzen für Demenz: Demenzfreundliches Haaren. www.netzwerkstelle-demenz.de/service/aktuelles/artikel/demenzfreundliches-haaren (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

LokalPlus (2018): „Netzwerk Demenz“ schult Kameraden der Feuerwehr Finnentrop. Tipps für den Umgang mit Erkrankten. www.lokalplus.nrw/finnentrop/netzwerk-demenz-schult-kameraden-der-feuerwehr-finnentrop-27999 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Lützenkirchen, A.: Leitfaden „Betrieblicher Pflege-Guide“. Competentia NRW. www.erfolgshilfen.de/betrieblicher-pflege-guide/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Malteser: Demenzlotsen: Leben, wo ich hingehöre. www.malteser.de/demenzlotsen.html (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

MDS (2022): Die Selbstständigkeit als Maß der Pflegebedürftigkeit – Das neue Begutachtungsinstrument der sozialen Pflegeversicherung. Aktualisierung 2022. Essen: MDS Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V.

Metzing S. et al (2018): Die Situation von Kindern und Jugendlichen als pflegende Angehörige. Abschlussbericht BMG. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/die-situation-von-kindern-und-jugendlichen-als-pflegende-angehoerige.html>. (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Mittelstand & Familie: Pflege und Beruf: Checklisten und Formulare zur Erhebung des Pflegebedarfs. www.mittelstand-und-familie.de/pflege-und-beruf/pflegesensible-personalpolitik/analysetools-und-checklisten (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Mittelstand & Familie: Pflege und Beruf: Konzeption einer pflegesensiblen Personalpolitik. www.mittelstand-und-familie.de/pflege-und-beruf/pflegesensible-personalpolitik (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Nationale Demenzstrategie (2022): Pflegekurse als Weiterbildung oder Bildungsurlaub. www.nationale-demenzstrategie.de/umsetzung/massnahmen-im-fokus/massnahmen/pflegekurse-als-weiterbildung-oder-bildungsurlaub (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Neubauer, S.; Holle, R.; Menn, P.; Großfeld-Schmitz, M.; Gräbel, E. (2008): Measurement of informal care time in a study of patients with dementia. *International Psychogeriatrics* 20(6): 1160–1176.

Oberbergischer Kreis (2016): Kreis schult Sparkassen-Beschäftigte zum Thema Demenz, www.obk.de/cms200/aktuelles/pressemitteilungen/artikel/2016-04-15_spark_demenz.shtml (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

RBW Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH (2020): Ein Spagat zwischen Pflege und Job. www.rbw.de/ein-spagat-zwischen-pflege-und-job.aspx (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Reuß, S.; Pfahl, S.; Rinderspacher, J., P.; Menke, K. (2014): Pflegesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/pdf/p_pflegesensible_arbeitszeiten.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Scheibe, S. (2022): Ratgeber Demenz: Praktische Hilfen für Angehörige. Düsseldorf: Verbraucherzentrale NRW.

Schneider, H.; Heinze, J.; Hering, D. (2011): „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Berlin: FFP Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, www.ffp.de/files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Schneider, J. A.; Arvanitakis, Z.; Bang, W.; Bennett, D. A. (2007): Mixed brain pathologies account for most dementia cases in community-dwelling older persons. *Neurology* 69(24): 2197–2204.

Schönenberg-Wessel von Siewert, U. (2021): Berufstätigkeit und Ausstieg aus dem Beruf bei Demenz: Informationsblatt 26. Berlin: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V.: www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/Alz/pdf/factsheets/infoblatt26_berufstaetigkeit_und_ausstieg_aus_dem_beruf_dalzg.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Schwinger, A.; Tsiasioti, C.; Klauber, J. (2016): Unterstützungsbedarf in der informellen Pflege – eine Befragung pflegender Angehöriger. In: K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber & A. Schwinger (Hrsg.), *Pflege-Report 2016: Die Pflegenden im Fokus*. Stuttgart: Schattauer: 189–216.

Shinagawa, S.; Ikeda, M.; Toyota, Y.; Matsumoto, T.; Matsumoto, N.; Mori, T.; Ishikawa, T.; Fukuhara, R.; Komori, K.; Hokoishi, K.; Tanabe, H. (2007): Frequency and clinical characteristics of early-onset dementia in consecutive patients in a memory clinic. *Dementia and Geriatric Cognitive Disorders* 24(1): 42–47.

Steinke, M.; Badura, B. (2011): Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd60.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Tezcan-Güntekin, H. (2020): Diversität und Pflege: Zur Notwendigkeit einer intersektionalen Perspektive in der Pflege. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), *Pflege: Praxis – Geschichte – Politik. Aus Politik und Zeitgeschichte*. Bonn: bpb: Bundeszentrale für politische Bildung: 250–265.

Tezcan-Güntekin, H. (2020): Keine Familie ähnelt der anderen – es gibt keine „türkischen“ oder „griechischen“ Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen von Menschen mit Demenz. Thementag DeMigranz ‚Voneinander lernen‘ – 17.09.2020, Hamburg: www.demenz-support.de/aktuell/2020-11-16/dokumentation-thementag-demigranz-voneinander-lernen-170920-hamburg/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

UN-Behindertenrechtskonvention: Arbeit und Beschäftigung. www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Unveröffentlichtes Handlungsprogramm der Universität Stuttgart (2021): audit familiengerechte hochschule. Dialogverfahren. Handlungsprogramm.

Vereinbarkeit Beruf & Pflege: Landesprogramm NRW. www.berufundpflege-nrw.de/ (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Wege zur Pflege: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Wir pflegen e.V. (2019): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Forderungen und Lösungen pflegender Angehöriger. Berlin: www.wir-pflegen.net/images/downloads/vereinbarkeit-von-Pflege-und-Beruf.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Yılmaz-Aslan, Y.; Aksakal, T.; Annaç, K.; Razum, O.; Özer-Doğdu, I.; Tezcan-Güntekin, H.; Brzoska, P. (2021): Diversität in der Pflege am Beispiel von Menschen mit Migrationshintergrund. In: M. Bonacker & G. Geiger (Hrsg.), *Migration in der Pflege*. Berlin: Springer: 155–171.

ZQP (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege, www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf (zuletzt geprüft am 15.08.2023).

Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Berlin: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-bericht-des-unabhaengigenbeirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-undberuf-228546 (zuletzt geprüft 15.08.2023).

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de
www.lokale-allianzen.de
www.wege-zur-pflege.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Autoren

Andrea Kynast, Michael Ganß und Miriam Potzmann, Demenz Support Stuttgart
2023 überarbeitet von: Christina Kuhn, Anja Rutenkröger, Ulrike Fischer, Demenz Support Stuttgart

Artikelnummer: 3BR284

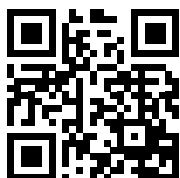
Stand: März 2024, 2. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis: iStock – nd3000

Druck: MKL Druck GmbH & Co.KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter www.d115.de.



www.bmfsfj.de

 facebook.com/bmfsfj

 x.com/bmfsfj

 linkedin.com/company/bmfsfj

 youtube.com/@familienministerium

 instagram.com/bmfsfj