

Pflege und Beruf vereinbaren – ein Leitfaden

Orientierung für Arbeitgeber,
Unterstützung für Mitarbeitende



FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH

Was finden Sie in unserem Leitfaden?

Dieser Leitfaden stellt bewährte Maßnahmen familienfreundlich zertifizierter Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vor. Er enthält Informationen, Best Practices und Tipps sowohl für Arbeitgeber als auch für pflegende Angehörige.

Zur besseren Übersicht ist der Bereich im Leitfaden, der sich in erster Linie an Unternehmen richtet und konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aufzeigt, **rot** gekennzeichnet. Der Bereich, der sich an pflegebedürftige Personen und deren Angehörige wendet, ist **gelb** hervorgehoben.

Zusätzlich zu den Informationen, Best Practices und Tipps befinden sich in beiden Bereichen Infokästen mit praktischen Checklisten und Vorlagen für Postings, Newsletter, Emails und vieles mehr. Mit diesen Tools erhalten Unternehmen hilfreiche Unterstützung bei der internen Kommunikation rund um das Thema Pflege.

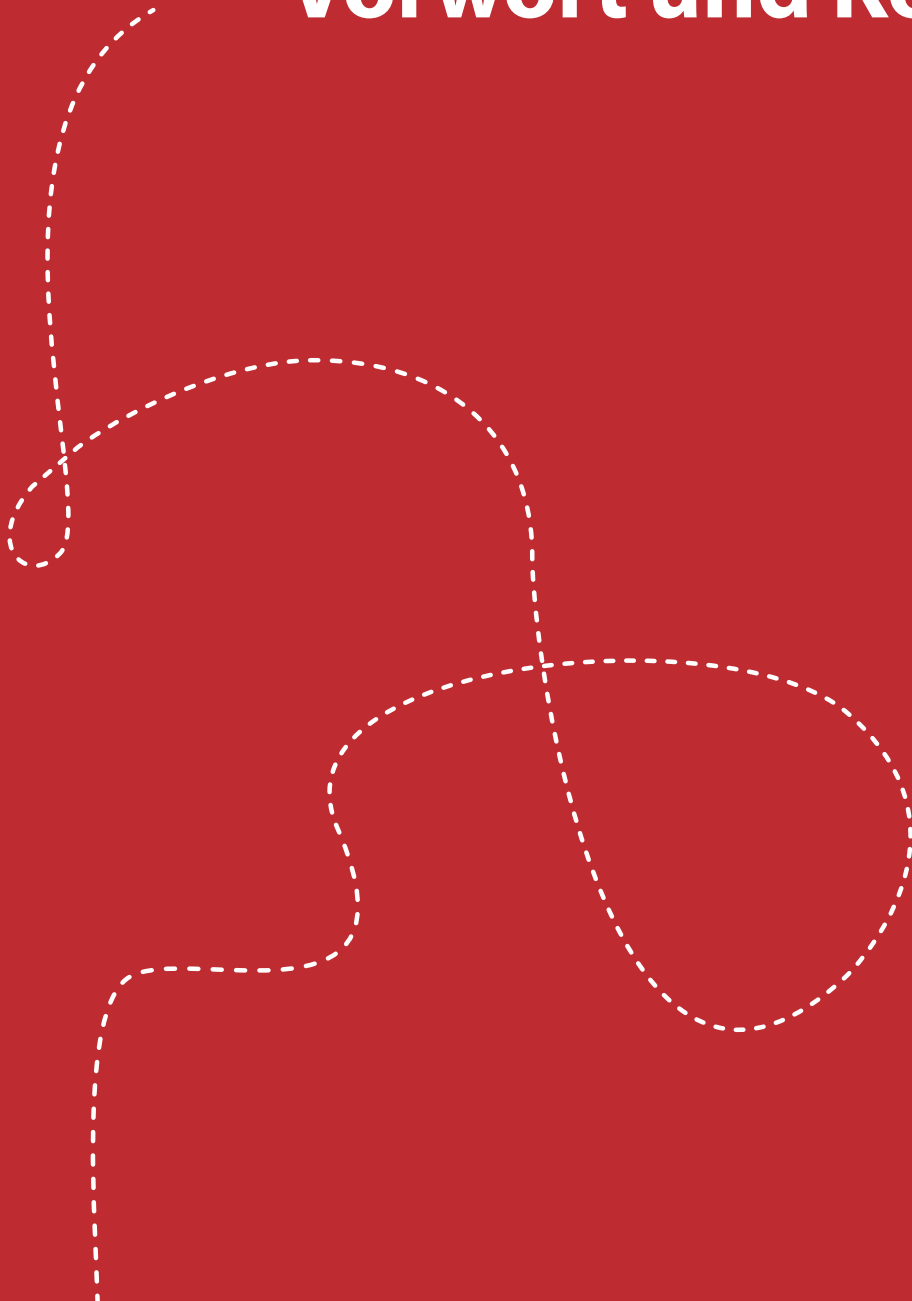
Ganz am Ende befindet sich schließlich eine kompakte Checkliste, die in fünf Schritten übersichtlich durch die Behandlung des Themas Pflege und Beruf führt.



Der Leitfaden wird präsentiert im Rahmen des Netzwerkes „Unternehmen für Familien“. Das Netzwerk dient dem niederschweligen, offenen, unkomplizierten Austausch zum Thema Vereinbarkeit von Familie & Beruf. Mit dem kostenlosen Beitritt zum Netzwerk bekennen sich Unternehmen dazu, einen aktiven Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit zu leisten sowie Vorbild und Ansporn für andere zu sein. **Mehr unter www.unternehmen-fuer-familien.at**



Vorwort und Kontext



Vorwort

Warum Pflege und Beruf ein zentrales Thema sind

Gemeinsam mit dem Hilfswerk hat die Familie & Beruf Management GmbH einen Praxisleitfaden erarbeitet, der Unternehmen und Mitarbeitende dabei unterstützt, die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Berufstätigkeit im Arbeitsalltag zu fördern. Dies aus gutem Grund, denn Pflege betrifft uns alle – früher oder später. Ob als Kinder älter werdender Eltern, als Partnerinnen und Partner oder als Kolleginnen und Kollegen: Jede und jeder kann in die Situation kommen, Verantwortung für einen nahestehenden Menschen zu übernehmen.

In Österreich leisten Angehörige den überwiegenden Teil der Pflegearbeit und stehen häufig vor besonderen Herausforderungen. Sie müssen ihren Beruf, ihre private Lebenssituation und die Pflege koordinieren – oft über viele Jahre hinweg. Besonders die sogenannte Sandwich-Generation ist betroffen: Menschen zwischen 40 und 60 Jahren, die zugleich Kinder betreuen und ältere Angehörige pflegen. Die Last tragen dabei vor allem die Betroffenen selbst, aber auch ihr soziales und berufliches Umfeld. Einerseits fehlen oft Erholungsphasen – das führt zu Müdigkeit, Konzentrationsproblemen am Arbeitsplatz und kann sich auf Dauer negativ auf Gesundheit und Sozialleben auswirken. Andererseits kostet die Pflege viel Zeit und Organisation, was sich direkt auf die Produktivität auswirkt: Entweder man ist trotz Pflegeverpflichtungen im Job präsent, aber nicht voll leistungsfähig, oder man fehlt wegen der Belastung öfters. So kommt es schnell zu Überfor-

derung oder gar zu einem Rückzug aus dem Erwerbsleben.

Für viele Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf längst mehr als ein rein soziales Thema, sondern ein essenzieller Teil der Unternehmenskultur. Denn wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren oder den Beruf ganz aufgeben, um Angehörige zu pflegen, gehen dringend benötigte Arbeitskräfte verloren. Unterstützung für pflegende Beschäftigte ist aber nicht nur eine Frage der Personaldecke, sondern auch der Unternehmenskultur. Beschäftigte, die Verständnis erfahren und konkrete Hilfsangebote erhalten, bleiben ihrem Arbeitgeber eher treu. Sie fühlen sich wertgeschätzt und eingebunden, auch in schwierigen Lebensphasen.

Darüber hinaus bleibt Pflege im Arbeitskontext häufig ein „stilles“ Thema. Viele Betroffene sprechen nicht über ihre Situation, um keine Zweifel an ihrer beruflichen Belastbarkeit bzw. Leistungsfähigkeit aufkommen zu lassen. Arbeitgeber können ein wichtiges Signal der Anerkennung und Entlastung senden, indem sie das Thema bewusst ansprechen und Strukturen schaffen – etwa flexible Arbeitszeitregelungen, Pflege-Informationsstage oder betriebliche Ansprechpersonen. Sie zeigen damit, dass Pflege nicht als privates Problem, sondern als Teil der Lebensrealität gesehen wird. Das schafft Vertrauen, fördert eine offene Unternehmenskultur und stärkt die Bindung der Mitarbeitenden an den Betrieb.

Vorwort und Kontext	3
Vorwort	4
1. Pflege in Österreich – eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe	7
1.1. Entwicklungen in Österreich.....	7
1.2. Gesellschaftlicher Ausblick.....	7
2. Warum Unternehmen jetzt handeln sollten	9
3. Stimmen aus der Praxis: Zitate und ein Podcast-Gespräch	10
Praktische Handlungsfelder für Arbeitgeber	13
4. Einleitung	14
5. Informations- und Kommunikationskultur	15
5.1. Evaluierung des aktuellen Bedarfs.....	15
5.2. Kommunikation auf allen Kanälen	16
5.3. Informationen erstellen	20
5.4. Pflegehelfer (interne Ansprechperson)	23
6. Flexible Arbeitszeitmodelle	26
6.1. Flexible Arbeitszeit	26
6.2. Teilzeit.....	29
6.3. Komprimierte Arbeitszeit und Vier-Tage-Woche	31
6.4. Kurzfristige Freistellung und Sonderurlaub	32
6.5. Rücksichtnahme bei Urlaubsplanung	34
7. Arbeitsorganisation und mobiles Arbeiten	35
7.1. Teamarbeit.....	35
7.2. Rücksichtnahme bei Überstunden und dienstlichen Abwesenheiten	37
7.3. Erreichbarkeit während der Arbeitszeit	37
7.4. Mobiles Arbeiten	38
8. Pflegesensible Unternehmens- und Führungskultur	40
8.1. Sensibilität für Pflegende schaffen	40
8.2. Führungskräfte schulen	42
8.3. Pflegeverantwortung im Gespräch	44
9. Entgeltbestandteile und geldwerte Unterstützung	47
9.1. Zuschuss für haushaltsnahe Leistungen.....	47
9.2. Kooperation mit sozialen Dienstleistern.....	48
10. Personalentwicklung und berufliche Perspektiven für Pflegende	50
10.1. Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen	50
10.2. Kontakt halten bei längerer Freistellung	51
10.3. Know-how erhalten während der Pflegezeit	52
10.4. Rückkehr aus der Pflegekarenz bzw. familienbedingter Auszeit.....	52
11. Betriebliche Gesundheitsförderung und Resilienz	54



Inhalt

Wissenswertes für pflegende Angehörige	57
12. Praktische Tipps für die Pflege von Angehörigen	58
13. Pflege und Beruf in Einklang bringen	66
14. Checkliste für Arbeitgeber – Pflege und Beruf vereinbar machen	68
15. Kontakt und Impressum	70

1. Pflege in Österreich – eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe

In Österreich übernehmen knapp eine Million Menschen regelmäßig Pflege- und Betreuungsaufgaben für Angehörige. Rund 85 % der Pflegegeldbezieherinnen und -bezieher werden zu Hause versorgt – überwiegend informell insbesondere durch pflegende Angehörige. Die meisten pflegenden Angehörigen sind Frauen zwischen 55 und 65 Jahren, die oft gleichzeitig noch berufstätig sind. Sie betreuen vor allem Eltern, Schwiegereltern oder Partnerinnen und Partner.

1.1. Entwicklungen in Österreich

Wie genau wirkt sich familiärer Pflegebedarf auf die Erwerbstätigkeit von betroffenen Personen aus? Dieser Frage geht eine 2025 von Eco-Austria veröffentlichte Studie nach. Die Ergebnisse zeigen:

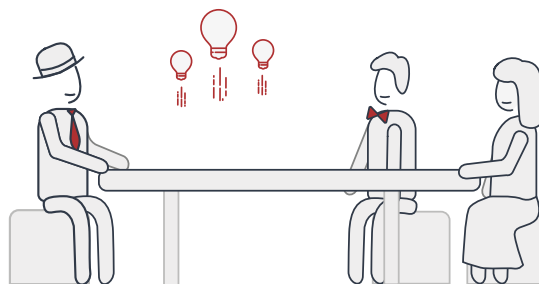
- **Pflegeverantwortung führt häufig zu Teilzeitreduktionen oder sogar zu einem vorzeitigen Pensionsantritt.**
- **Aufgrund von Pflegebedarf verlassen jährlich 20.700 Personen den Arbeitsmarkt in Richtung Teilzeit, Altersteilzeit oder Inaktivität. (Das entspricht 9.200 Vollzeit-äquivalenten.)**
- **Besonders stark betroffen sind Frauen, aber auch Männer wechseln häufiger in Teilzeit, sobald ein Elternteil oder Schwiegereltern pflegebedürftig werden.**
- **Am stärksten spürbar ist der Effekt bei den Pflegestufen 3 bis 5, wenn die Betreuung intensiver, aber noch nicht vollständig professionell organisiert ist.**

Die Studie weist zudem auf ein Ost-West-Gefälle hin: In Bundesländern wie Oberösterreich, Tirol oder Vorarlberg reduzieren Angehörige ihre Arbeitszeit deutlich öfter als in Wien oder im Burgenland.

1.2. Gesellschaftlicher Ausblick

Die Herausforderungen im Bereich Pflege werden sich in den kommenden Jahren deutlich verstärken. Der wichtigste Treiber ist der demografische Wandel:

- **In Österreich wird der Anteil der über 65-Jährigen bis 2050 auf rund 28 % der Bevölkerung steigen (Statistik Austria 2023).**
- **Im Mai 2025 erhielten erstmals mehr als eine halbe Million Personen – insgesamt 500.554 Menschen – Pflegegeld. Das entspricht einem Zuwachs von 2,2 % im Vergleich zum Vorjahr (ORF/Sozialministerium 2025). Bis 2050 werden bereits mehr als 730.000 Personen Pflegegeld beziehen (WIFO 2024).**
- **Besonders stark wird der Bedarf durch die Babyboomer-Generation geprägt, die in den kommenden zehn bis 15 Jahren ein Alter erreicht, in dem Pflegebedürftigkeit deutlich zunimmt.**

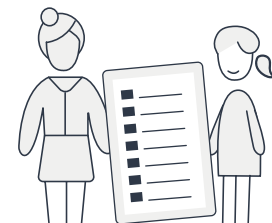


Gleichzeitig verändert sich das gesellschaftliche Umfeld, in dem Pflege geleistet wird:

- **Familienstrukturen wandeln sich: Mehr Single-Haushalte und größere räumliche Distanzen zwischen Angehörigen machen Pflege schwieriger.**
- **Mehr Frauen sind erwerbstätig: Pflegeaufgaben führen daher zunehmend zu Doppelbelastungen – ohne Unterstützung droht ein Rückzug aus dem Arbeitsmarkt (EcoAustria 2025).**
- **Pflege als „Sandwich-Situation“: Viele Menschen der Generation 40+ kümmern sich gleichzeitig um Kinder und um betreuungs- und pflegebedürftige Eltern (COMBECA 2025).**

Dies hat auch ökonomische Auswirkungen: Ohne zusätzliche Maßnahmen kann es bis 2040 zu einem Arbeitskräftedefizit von mehreren 10.000 Personen allein durch pflegebedingte Arbeitszeitreduktionen oder Ausstiege aus dem Erwerbsleben kommen (EcoAustria 2025).

Umso wichtiger ist es, heute und in Zukunft mit bewusst gewählten Maßnahmen und einer pflegesensiblen Personalpolitik für eine gute Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu sorgen.



Quellen

EcoAustria (2025): Endbericht – Auswirkungen auf Erwerbsbeteiligung und Altersteilzeit. Präsentation, Juli 2025. Wien: EcoAustria – Institut für Wirtschaftsforschung. Online: <https://www.erstestiftung.org/de/publications/arbeitsmarktspezifische-auswirkungen-von-familiarem-pflegebedarf/>

IG Pflege (2025): Daten und Fakten zur Pflege in Österreich. Wien: Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger. Online: <https://www.ig-pflege.at/hintergrund/datenundfakten.php>

Krajic, K.; Dötig, C.; Mairhuber, I.; Quehenberger, V. (2025): Combining Employment and Care for the Aged (COMBECA) – Kurzbeschreibung Österreich. Wien: FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, S. 5–15. Online: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:b231b587-e882-4fb0-bdbf-47d7ef703c02/Combeka-zentrale-Ergebnisse-FORBA.pdf>

ORF/Sozialministerium (2025): <https://orf.at/stories/3397352/>

Statistik Austria (2023): Bevölkerungsprognose Österreich 2023 – 2080. Wien: Statistik Austria. Online: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/demographische-prognosen/bevoelkerungsprognosen-fuer-oesterreich-und-die-bundeslaender>

Famira-Mühlberger, U. (2024): Eine Projektion der öffentlichen Pflegekosten und des benötigten Pflegepersonals bis 2050; Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, WIFO Research Briefs. Online: https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-6410/rb_2024_001_.pdf

2. Warum Unternehmen jetzt handeln sollten

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – eine gemeinsame Aufgabe

In Österreich übernehmen viele Menschen Pflegeaufgaben für Angehörige – und das oft zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit. Während der Anteil an pflegebedürftigen Menschen steigt, sind gleichzeitig immer mehr Pflegende berufstätig, aktuell rund ein Drittel (über 300.000 Personen). Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird damit zu einer der großen Herausforderungen unserer Arbeitswelt.

Diese Entwicklung betrifft Unternehmen ganz direkt:

- **Wenn Mitarbeitende pflegen, haben sie oft weniger zeitliche Flexibilität.**
- **Sie stehen häufig unter psychischer und physischer Belastung.**
- **Ohne Unterstützung drohen Erschöpfung, Krankenstände oder sogar Kündigungen.**
- **Pflegeverpflichtungen können auch plötzlich auftreten – etwa nach einem Unfall oder einer schweren Erkrankung.**

Trotzdem wird über das Thema Pflege am Arbeitsplatz noch wenig gesprochen. Viele Beschäftigte verschweigen ihre Situation – aus Rücksicht, aus Unsicherheit oder weil sie Nachteile befürchten.

Es lohnt sich, Pflege am Arbeitsplatz sichtbar zu machen

Wenn Unternehmen pflegende Beschäftigte unterstützen, wirkt sich das positiv aus – für beide Seiten:

- **Die Mitarbeitenden fühlen sich ernst genommen und entlastet.**
- **Die Loyalität steigt und die Leistungsfähigkeit bleibt erhalten.**
- **Es entstehen weniger Stress, weniger Ausfälle und weniger Fluktuation.**
- **Das Unternehmen zeigt soziale Verantwortung und gewinnt dadurch an Attraktivität als Arbeitgeber.**

Eine pflegesensible Personalpolitik ist daher nicht nur eine soziale Frage, sondern auch eine wirtschaftlich sinnvolle und gesellschaftlich nachhaltige Entscheidung.



3. Stimmen aus der Praxis: Zitate und ein Podcast-Gespräch

Teammitglied (45 J.)

Ich bin sehr erleichtert, dass wir für meine schwerkranke Mutter nun eine gute Lösung gefunden haben. Zuvor war ich mit der Situation völlig überfordert, es kam zu Spannungen in der Familie, und auch im Beruf war ich stark belastet. Besonders wertvoll fand ich, dass mir meine Firma die Unterstützungsangebote des Hilfswerks zugänglich gemacht hat. Diese haben mich Schritt für Schritt bei der Organisation der Pflege begleitet und mir gleichzeitig geholfen, mich emotional zu stabilisieren. Dadurch habe ich wieder mehr Sicherheit im Alltag gewonnen.

Leitung Personalabteilung (39 J.):

Abgesehen von der Begleitung meiner Großmutter in ihren letzten Tagen hatte ich bisher wenig Berührungspunkte mit der Betreuung von Angehörigen. Gleichzeitig erlebe ich, dass dieses Thema für unsere Mitarbeitenden immer relevanter wird und die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zunehmend herausfordert. Deshalb ist es mir wichtig, dass wir – unabhängig von Funktion und Hierarchiestufe – mehr Wissen und Sensibilität für dieses Thema entwickeln. Mit dem Rückhalt unserer Geschäftsführung haben wir verschiedene interne Maßnahmen umgesetzt, um Mitarbeitende in (plötzlich auftretenden) Pflege- oder Betreuungssituationen bestmöglich zu unterstützen.

Abteilungsleitung (42 J.):

Eine langjährige und sehr engagierte Mitarbeiterin stand kurz davor zu kündigen, weil sie durch die gleichzeitige Pflege ihres Vaters nach einem Schlaganfall und ihre beruflichen Anforderungen stark überlastet war. Mithilfe des Coachings unseres Employee-Assistance-Programms KEEP BALANCE konnten wir gemeinsam mit der HR-Abteilung und der Kollegin rechtzeitig ein individuelles Modell zur besseren Vereinbarkeit entwickeln – eine Kündigung war damit kein Thema mehr. Im Coaching habe ich gelernt, diese emotional herausfordernden Gespräche achtsam zu führen und sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeiterin als auch meine Verantwortung für Team und Unternehmen im Blick zu behalten. Das hat mir Sicherheit und Klarheit für mein Handeln gegeben.

Teamleitung (55 J.):

Die Belastung durch die zunehmende Pflegebedürftigkeit meiner Eltern ist für mich stetig gewachsen. Zusätzlich leben wir mehrere Autostunden voneinander entfernt, was die Unterstützung erschwert. Über das firmeninterne Pflege-Informationsangebot konnte ich mich an die richtige Stelle wenden, um eine mobile Pflege und Betreuung für zu Hause zu organisieren. Heute habe ich das Gefühl, dass meine Eltern gut versorgt sind – auch wenn ich weit entfernt lebe und arbeite. Ich bin überzeugt: Es lohnt sich für Unternehmen, Mitarbeitende bei Fragen rund um die Pflege zu unterstützen.

Angestellte (45 J.):

Ich bin froh, in einer Firma zu arbeiten, in der es in Akutsituationen nicht nur Verständnis, sondern auch echte Unterstützung gibt. In den ersten Wochen nach der Entlassung meiner Mutter aus dem Spital nach einem Oberschenkelhalsbruch konnte ich problemlos meine Wochenstunden reduzieren, um genügend Zeit für die vielen organisatorischen Dinge zu haben, die da zu tun sind – von der Organisation eines Pflegebettes, eines Rollstuhls und anderer Hilfsmittel bis hin zu den Formalitäten rund um die Beantragung von Pflegegeld und Förderungen. Das hat mich sehr entlastet.

Arbeiterin (49 J.):

Ich finde es von unserer Firma sehr umsichtig und hilfreich, dass wir in der Betriebskantine auch Mahlzeiten für unsere Kinder, Partnerinnen und Partner oder Eltern, die aus Krankheitsgründen zu versorgen sind, zum verbilligten Mitarbeitertarif mitnehmen dürfen. Ich brauche daher nicht extra für meinen Vater kochen. Das spart mir viel Organisation und Zeit und entlastet meinen Alltag zwischen Pflege und Beruf.

Podcast

Geht's a bissl familienfreundlicher? Na klar!

#28 Wege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

In Folge 28 unseres Podcasts sprechen wir mit Martina Genser-Medlitsch, Klinische und Gesundheitspsychologin im Auftrag von KEEP BALANCE Beratungsservices des Hilfswerks, darüber,

- **warum Pflege uns alle betrifft,**
- **welche Fragen pflegende Angehörige und Arbeitgeber besonders beschäftigen,**
- **wie Pflege am Arbeitsplatz sichtbar gemacht werden kann und**
- **welche Maßnahmen wirklich entlasten.**

Der Podcast richtet sich an pflegende Angehörige, Unternehmen, Führungskräfte und Personalverantwortliche, sowie an alle, die Pflegesituationen besser verstehen und sensibel begleiten möchten. Er bietet fachliche Einordnung, alltagsnahe Beispiele und wertvolle Impulse für mehr Achtsamkeit, Selbstfürsorge und gegenseitige Unterstützung.

 Jetzt Reinhören:

www.unternehmen-fuer-familien.at/podcast



Praktische Handlungsfelder für Arbeitgeber

(mit Best Practices)



4. Einleitung

Struktur und Auswahl der Maßnahmen

In diesem Leitfaden finden Sie bewährte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Inhalte sind vorwiegend nach den Handlungsfeldern der Zertifizierung berufundfamilie gegliedert:

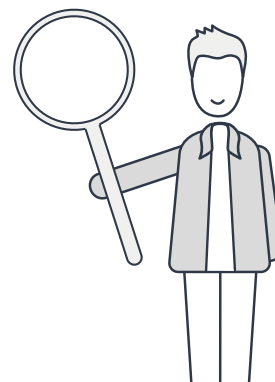
- **Information und Kommunikation**
- **Arbeitszeit und -organisation**
- **Arbeitsort**
- **Führungs- und Unternehmenskultur**
- **Personalentwicklung**
- **Finanzielle Leistungen und Zusatzangebote**
- **Service für Familien**
- **Elternschaft, Pflegezeit und Berufsrückkehr**
- **Gesundheitsförderung**

Die Auswahl der Maßnahmen basiert auf praktischen Erfahrungen von Unternehmen, die an der Zertifizierung berufundfamilie teilgenommen haben, sowie auf Einschätzungen von Expertinnen und Experten. Diese kennen die Herausforderungen der Vereinbarkeit sowohl aus Sicht der pflegenden Beschäftigten als auch aus Unternehmensperspektive.

Individuelle Lösungen

Welche Maßnahmen im Einzelfall passen, hängt von der jeweiligen Situation ab: von der Position und Tätigkeit der pflegenden Person im Unternehmen sowie von ihrer familiären und pflegerischen Ausgangslage. Daher beginnt jede

Maßnahmindarstellung mit einer praxisnahen Schilderung einer typischen Situation. So wird deutlich, wo genau Handlungsbedarf besteht und wie Pflege- und Berufstätigkeit besser vereinbart werden können.



Rechtliche Hinweise und Praxistipps

Bei einigen Maßnahmen finden Sie Hinweise auf relevante rechtliche Rahmenbedingungen. Ergänzend geben wir Ihnen konkrete Tipps für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen an die Hand.



5. Informations- und Kommunikationskultur

5.1. Evaluierung des aktuellen Bedarfs

Situation

Warum viele Daten fehlen – und wie Sie sie trotzdem erheben

Viele Unternehmen kennen den Kinderbetreuungsbedarf ihrer Beschäftigten und können passende Unterstützungsangebote schaffen. Beim Thema Pflege sieht das oft anders aus: Nicht selten fehlen hier belastbare Daten. Der Grund: Pflege wird in unserer Gesellschaft noch immer tabuisiert und viele Beschäftigte sprechen nur zögerlich über ihre Pflegeverantwortung.

Maßnahme

Warum eine Bedarfsanalyse wichtig ist

Bevor Sie konkrete Maßnahmen für pflegende Angehörige entwickeln, sollten Sie klären:

- **Wie viele Beschäftigte pflegen Angehörige?**
- **Wie hoch ist der aktuelle Pflegebedarf?**
- **Wie könnte sich dieser Bedarf in Zukunft entwickeln?**

Daten erheben – aber sensibel

Eine erste Einschätzung lässt sich über **statistische Daten** gewinnen, etwa Alter und Geschlecht der Belegschaft. Genauere Zahlen erhalten Sie durch **anonymisierte Mitarbeiterbefragungen** oder **freiwillige Sozialleistungen**, die nur bei Bekanntgabe eines Pflegefalls in Anspruch genommen werden können.



TIPP

So gehen Sie respektvoll vor

Viele Beschäftigte möchten nicht offen über ihre Pflegeverantwortung sprechen. Daher sollte die Datenerhebung **stets zurückhaltend und wertschätzend** erfolgen. Alternativ können Sie den **Bedarf indirekt ermitteln** – zum Beispiel über die Nutzung von Pflegeinformationen auf der Unternehmenswebsite bzw. im Intranet oder die Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangebote. Auch die anonyme Hinterlegung der Bedarfsinformationen in einem für alle Beschäftigten gut erreichbaren „**Kummer-Kasten**“ kann eine Option sein.

5.2. Kommunikation auf allen Kanälen

Situation

Pflege und Beruf: Information und Kommunikation als Schlüssel

Viele Beschäftigte kennen die betrieblichen Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht oder wenig, da sie sich erst damit beschäftigen, wenn ein Pflegefall eintritt. Daher wissen Sie im Ernstfall oft nicht, wo und wie sie Hilfe erhalten. Regelmäßige, zielgerichtete Information ist daher entscheidend, um die Angebote bekannt zu machen und die Hemmschwelle für deren Nutzung zu senken.

Maßnahme

Warum kontinuierliche Kommunikation wirkt

- **Bewusstsein schaffen:** Auch (noch) nicht Betroffene sollten wissen, dass es Unterstützung gibt.
- **Enttabuisierung:** Offene Kommunikation hilft, das Thema Pflege aus dem Schatten der Kinderbetreuung zu holen und die Inanspruchnahme von Angeboten zu normalisieren.
- **Erste Anlaufstelle:** Selbst wenn sich Beschäftigte nicht alle Details merken, reicht oft das Wissen, dass das Unternehmen „etwas anbietet“ – und sie wissen, wo sie nachfragen können.



TIPP

Praktische Tipps: So erreichen Sie Ihre Belegschaft

Nutzen Sie die **vielfältigen Kommunikationskanäle** Ihres Unternehmens, um das Thema sichtbar zu machen:

- **Interne Medien:** Erstellen Sie Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift, Intranet-Beiträge, interne Newsletter, Rundmails, Aushänge wie Flyer und Plakate an zentralen Orten (schwarzes Brett) und FAQs rund um das Thema Pflege. Authentische Beispiele, Einblicke in den (Pflege-)Alltag und die Berichte von Role-Models schaffen Vertrauen, Offenheit und das Gefühl, nicht allein zu sein.
- **Veranstaltungen:** Interne Veranstaltungen zum Thema Pflege können als Türöffner dienen. Gute Möglichkeiten sind auch Themenblöcke bei Mitarbeiterinformationen, Infostände oder Vorträge im Rahmen von Gesundheitstagen, Seminare und Webinare. Kooperationen mit externen Institutionen fördern den professionellen Austausch sowie Qualität und Aktualität der Informationen.
- **Strategische Verknüpfung:** Binden Sie das Thema in übergeordnete Konzepte ein, z. B. familienbewusste Personalpolitik oder Diversity-Management als Teil des Employer Branding. Kommunizieren Sie Ihre Angebote auch über Ihre (Karriere-)Website, auf Ihren Social-Media-Kanälen, in Stellenausschreibungen und beim Familientag bzw. „Tag der offenen Tür“.

Wichtig: Je öfter und selbstverständlicher das Thema Pflege im Unternehmen präsent ist, desto eher werden Beschäftigte im Bedarfsfall darauf zurückgreifen, und desto leichter fällt es, als Arbeitgeber Unterstützung anzubieten.

Best Practice Beispiele



dm

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Formen der Freistellung im Pflegefall unterstützt dm alle Mitarbeitenden mit zwei zentralen Informationsangeboten: Die Pflegeplattform Because We Care bündelt alle wichtigen Inhalte rund um Pflege – inklusive Checklisten, Dokumenten und einer jederzeit erreichbaren Hotline. Ergänzend erhalten Mitarbeitende den Pflegeratgeber-Folder, der die wesentlichen Informationen kompakt zusammenfasst und auch zuhause schnell Orientierung bietet. Darüber hinaus fördert dm ein offenes Gesprächsklima zu Pflege Themen. Durch regelmäßige Beiträge in der Mitarbeiterzeitung und im HR-Newsletter wird das Thema kontinuierlich sichtbar gemacht und damit enttabuisiert.



Österreichische Lotterien

Die Österreichischen Lotterien setzen auf die gezielte Information und Unterstützung von Mitarbeitenden, die neben ihrem Job auch pflegende Angehörige sind oder kurz davor stehen. Dazu werden fachliche Inputs und (Online-)Vorträge von KEEP BALANCE angeboten, wie zum Beispiel „Pflegefall – Was nun?“ oder auch „Pflegeberatungs-Speed-Datings“. Um dem Faktor Flexibilität Rechnung zu tragen, sind Vorträge bzw. Präsentationen dazu im Intranet für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar.



BMD

Online-Vorträge dienen als niederschwellige und praxisnahe Unterstützung für pflegende Angehörige. Fachpersonen vermitteln ihr Wissen verständlich und alltagsnah. Ein Infotermin stellte die Plattform „Because We Care“ vor und zeigte konkrete Entlastungsangebote auf. Referierende aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitspsychologie stärkten Teilnehmende mit Strategien für einen selbstbewussten Umgang mit verbaler Aggression. In einem „Letzte-Hilfe-Kurs“ wird Sicherheit im Begleiten akut betroffener Mitmenschen vermittelt. Der Vortrag zu Trauer bei Kindern sensibilisierte für eine altersgerechte Begleitung. Die Online-Formate fördern Orientierung, Austausch und Handlungssicherheit – zeit- und ortsunabhängig.

Vorschlag: Infomail Pflegeflyer

Ankündigung neuer Pflege-Infolyer (intern)

Betreff: Neuer Pflege-Infolyer – Unterstützung für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, euch unseren neuen Pflege-Infolyer vorzustellen. Er bietet einen kompakten Überblick über wichtige Ansprechpersonen, interne Unterstützungsmöglichkeiten und erste Schritte im Pflegefall.

Warum ist das wichtig? *Immer mehr Menschen stehen vor der Herausforderung, zusätzlich zu ihrem Berufsleben Angehörige zu pflegen. Oft tritt dieser Unterstützungsbedarf plötzlich auf und genau dann braucht es schnelle, verlässliche Informationen.*

Unser Pflege-Infolyer soll euch dabei helfen, Orientierung zu finden, Entlastungsmöglichkeiten zu kennen und die verfügbaren Angebote in unserem Unternehmen rasch zu nutzen.

Der Flyer steht ab sofort im Intranet zum Download bereit. Bei Fragen oder Bedarf an Unterstützung könnt ihr euch jederzeit an unser HR-Team wenden.

Euer HR-Team



Vorschlag: Posting zum Pflege-Infolyer

Neu: Unser Pflege-Infolyer ist da!

Viele verbinden ihren Arbeitsalltag mit der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige. Damit diese Herausforderung leichter wird, haben wir unseren Pflege-Infolyer entwickelt.

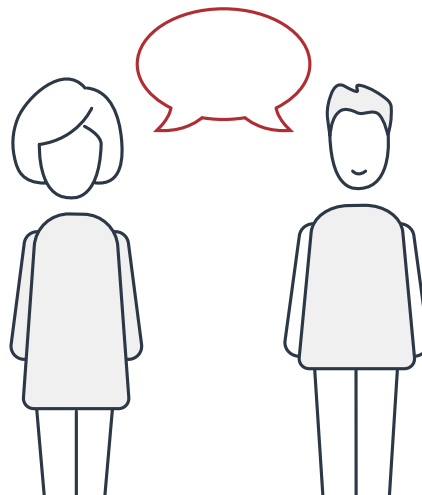
Er bietet einen schnellen Überblick über:

- 👁️ ✓ Interne Unterstützungsangebote
- ✓ Flexible Arbeitsmöglichkeiten bei kurzfristigem Pflegebedarf
- ✓ Ansprechpersonen im Unternehmen
- ✓ Hilfreiche externe Stellen und erste Schritte im Pflegefall

Unser Ziel: **pflegende Mitarbeitende frühzeitig informieren und bestmöglich unterstützen.**

- 👉 Der Flyer steht ab sofort digital im Intranet zur Verfügung und kann bei Bedarf auch in gedruckter Form bestellt werden.
- 👉 Bei Fragen stehen unsere HR-Ansprechpersonen gerne zur Verfügung.

Weil Pflege alle betrifft – und gute Unterstützung den Unterschied macht.



5.3. Informationen erstellen

Situation

Viele offene Fragen

Wenn ein Elternteil pflegebedürftig wird, sind Angehörige oft überfordert. Plötzlich (nicht selten von einem Tag auf den anderen) stehen viele Fragen im Raum: Welche Betreuungsmöglichkeiten gibt es? Wie sieht es mit finanzieller Unterstützung und rechtlichen Rahmenbedingungen aus? Und an wen kann man sich für eine fundierte Beratung wenden? In dieser Situation müssen schnell weitreichende Entscheidungen getroffen werden.

Maßnahme

Erste Hilfe durch Information

Sie können in Ihrem Unternehmen gezielt unterstützen, indem Sie Mitarbeitenden übersichtliche Informationen zu organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Aspekten der Pflege sowie zu konkreten Unterstützungsangeboten bereitstellen – etwa als Flyer, Broschüre, auf der Webseite, im Intranet oder auch als umfangreicher Pflegekoffer. Gut informierte Mitarbeitende können so schneller die notwendigen Schritte einleiten, statt sich selbst auf die Suche nach Antworten zu machen.



TIPP

Pflegeflyer erstellen

Gestalten Sie einen Pflegeflyer und nutzen Sie hierfür zur Inspiration die Textbausteine unseres Musterflyers unter diesem Link:

www.unternehmen-fuer-familien.at/uploads/knowledgebase/Muster-Pflegeflyer.pdf



Best Practice Beispiele



RAG

Wir als RAG Austria AG haben im Rahmen unserer RAG Family Initiative begonnen, umfassend zum Thema Pflege und Beruf zu informieren. Zu diesem Zweck fand eine Informationsveranstaltung statt, in der über bundesweite Unterstützungsangebote und relevante Anlaufstellen aufgeklärt wurde.

Im betriebsinternen SharePoint haben wir eine Informationsseite zum Thema Pflege und Beruf eingerichtet. Diese bietet vielfältige, umfangreiche und praxisnahe Inhalte rund um das Thema. Darüber hinaus wurde eine Ansprechperson benannt, die mit ihrer Expertise bei Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beratend zur Verfügung steht.

Außerdem wurde allen Mitarbeitenden der RAG Care Guide ausgehändigt – ein Leitfaden, der im Bedarfsfall Orientierung bieten soll. Er enthält sämtliche relevanten Informationen, wie beispielsweise zur Beantragung von Pflegegeld, zu Zuständigkeiten der Bundesländer, zu Regelungen zur Pfl egeteilzeit u. v. m.



Konica Minolta

Als familienfreundlicher und lebensphasenorientierter Arbeitgeber ist es uns ein zentrales Anliegen, unsere Mitarbeitenden auch in herausfordernden Lebenssituationen bestmöglich zu unterstützen.

Mit einer rund 80-seitigen Broschüre zum Thema Elternschaft und Pflege stellen wir allen Mitarbeitenden sowie deren Angehörigen fundierte und übersichtliche Informationen zur Verfügung – sowohl als Printausgabe als auch digital. Ziel ist es, Orientierung im Informationsdschungel zu schaffen und relevante Inhalte klar strukturiert zugänglich zu machen. Neben allgemeinen Informationen umfasst die Broschüre auch arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, praktische Tipps sowie hilfreiche Antragsformulare im Anhang.

Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit dem Fonds Soziales Wien ein Pflege-Online-Austauschformat ins Leben gerufen. Dieses bietet Raum für Information, persönliche Fragen und praxisnahe Unterstützung durch Expertinnen und Experten.

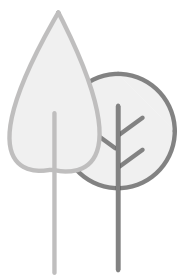
Best Practice Beispiele



Heereslogistikzentrum Graz

Das Thema der Pflege von Angehörigen tritt meist plötzlich ein und erfordert daher eine frühzeitige, klare Kommunikation sowie gut zugängliche Informationen. Hierfür steht allen Mitarbeitenden des Heereslogistikzentrums Graz eine Checkliste zur Verfügung. Gerät ein Teammitglied unerwartet in eine Pflegesituation, wird umgehend Unterstützung angeboten. Dies geschieht in vertraulichen Gesprächen zwischen dem Leiter bzw. Kommandanten, der betroffenen Person und einem Personalvertretungsorgan, um den Grad des individuellen Unterstützungsbedarfes abzuklären. Die Checkliste dient hierbei zur inhaltlichen Orientierung.

Zentral ist zunächst eine flexible Arbeitszeitgestaltung, etwa durch Pflegefreistellungstage, Ausweitung der Gleitzeit, Telearbeit oder klare Vertretungsregelungen bei kurzfristigen Ausfällen. Zusätzlich erhalten Betroffene gezielte Informationen sowie relevante Kontaktadressen von Behörden, um rasch finanzielle oder organisatorische Unterstützung zu beantragen. Da oft auch eine persönliche psychische Belastung vorliegt, kann auf Wunsch ein rascher Termin beim Heerespsychologischen Dienst vermittelt werden, um der akuten Überforderung mit geschultem Personal entgegenzutreten.



5.4. Pflegelotse (interne Ansprechperson)

Situation

Pflege – oft unerwartet und plötzlich

Pflegesituationen entstehen oft unerwartet oder ändern sich plötzlich. Ob durch eine akute Verschlechterung des Gesundheitszustands oder neue Herausforderungen: Pflegende Mitarbeitende stehen nicht nur vor emotionalen und psychischen Belastungen, sondern müssen sich in kurzer Zeit in komplexe Themen einarbeiten und passende Lösungen finden.

Maßnahme

Pflegelotse

Eine interne Ansprechperson (Pflegelotse) im Unternehmen entlastet Betroffene. Eine Person, die über betriebliche und externe Hilfsangebote informiert ist und die typischen Herausforderungen pflegender Angehöriger kennt, kann gezielt unterstützen. Im persönlichen Gespräch lassen sich Informationen und Empfehlungen oft noch besser auf den Einzelfall zuschneiden als über Flyer oder das Internet.

Wichtig: Die Ansprechperson sollte vor allem als Lotse fungieren – also Betroffene an die richtigen Stellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens vermitteln. Geeignet sind zum Beispiel die Personalabteilung, der Betriebsrat oder engagierte Mitarbeitende.



TIPP

Sichtbarkeit ist entscheidend

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sollten auf allen Informationsmaterialien und bei Veranstaltungen zum Thema Pflege klar kommuniziert werden. Nur so wissen Mitarbeitende im Ernstfall, an wen sie sich wenden können.

Pflegestammtisch einrichten

Etablieren Sie in Ihrem Unternehmen einen Pflegestammtisch und fördern Sie den Austausch unter den Beschäftigten. Es bietet sich an, dass die Ansprechperson (Pflegelotse) dazu einlädt und den Stammtisch moderiert.

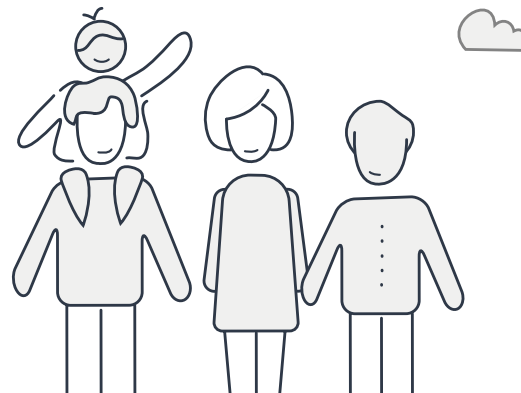
Fazit

Engagement, das sich lohnt

Unvorhergesehene Pflegesituationen können schnell zu Überforderung führen. Gezielte Information und Kommunikation sowie eine interne Ansprechperson können helfen, schnell tragfähige Lösungen zu finden und Betroffenen durch persönliche Empfehlungen zusätzliche Sicherheit zu geben. Das kommt nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch dem Unternehmen zugute.

Checkliste Information und Kommunikation

- ✔ **Ansprechperson (Pflegetotse) benennen:** Bestimmen Sie eine klar definierte Ansprechperson für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.
- ✔ **Informationsmaterialien bereitstellen:** Stellen Sie ein umfassendes Informationspaket zu rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten zusammen (z. B. Pflegeflyer oder Pflegekoffer).
- ✔ **Unternehmensangebote kommunizieren:** Informieren Sie transparent über die spezifischen Unterstützungsleistungen Ihres Unternehmens im Pflegekontext.
- ✔ **Pflege intern thematisieren:** Integrieren Sie das Thema Pflege systematisch in Ihre interne Kommunikation (z. B. über Informationsflyer, Mitarbeitermedien, Intranet).
- ✔ **Veranstaltungen organisieren:** Planen und führen Sie zielgerichtete Informationsveranstaltungen, Pflegestammtische sowie interne Seminare durch.
- ✔ **Pflege im Leitbild aufnehmen:** Integrieren Sie Ihre Unterstützung zum Thema Pflege im Leitbild und kommunizieren Sie dies aktiv über Ihre Website, Social-Media-Kanäle, Stellenausschreibungen und beim „Tag der offenen Tür“.



Best Practice Beispiel

Caritas Kärnten

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin wissen wir, dass Pflegesituationen Lebensgewohnheiten grundlegend verändern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen und häufig mit erheblichen psychischen Belastungen verbunden sind. Daher haben wir mit internen Ansprechpersonen eine niederschwellige Anlaufstelle geschaffen. So werden akute Herausforderungen ad hoc aufgegriffen, Lösungen rasch initiiert und eine spürbare Entlastung für unsere Kolleginnen und Kollegen geschaffen.

Je eine benannte Ansprechpartnerin für Pflege sowie für Familie und Beruf steht Mitarbeitenden vertraulich, rasch und unbürokratisch zur Seite.

Das Angebot umfasst Beratung zu Pflegeformen, Unterstützung bei bürokratischen Fragestellungen, die Vermittlung stationärer oder mobiler Pflegeplätze sowie Begleitung bei psychischen Herausforderungen und Präventionsanliegen. Die Ansprechpartnerinnen sind mit Foto, Funktion und Kontaktdaten im Intranet sowie in der Mitarbeitenden-App veröffentlicht. Sie stellten sich im Rahmen einer „Lunch & Learn“-Veranstaltung persönlich vor. Zusätzlich wird das Angebot bei Willkommenstagen aktiv kommuniziert.



6. Flexible Arbeitszeitmodelle

6.1. Flexible Arbeitszeit

Spontaneität ermöglichen

Pflege erfordert oft ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Unterstützungsdienste, die sich über den Tag abwechseln. Starre Arbeitszeiten passen nicht immer dazu. Manchmal ist auch spontane Anwesenheit zu Hause nötig. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen pflegenden Beschäftigten, ihren Alltag mit doppelter Verantwortung besser zu organisieren.

Maßnahme

- **Maßnahme:** Flexibilisierung der Dienstpläne / Diensttauschbörse
- **Maßnahme:** Alternative Arbeitsangebote bzw. individuelle Dienstpläne

Gleitzeit, Dienstaussch, Zeitkonten: Arbeitszeitmodelle für den Pflegealltag

Gleitzeitmodelle geben den Beschäftigten die Freiheit, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Rahmens selbst zu bestimmen. Dabei können Sie

- **eine verbindliche Kernarbeitszeit festlegen (z. B. 10 – 15 Uhr),**
- **oder ganz auf eine Kernzeit verzichten und nur ein Zeitfenster vorgeben, in dem gearbeitet wird.**

So können pflegende Mitarbeitende ihre Arbeitszeit bedarfsgerecht und in Absprache mit Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen gestalten.

Arbeitszeitkonten (monatlich oder jährlich) ermöglichen es, bei erhöhtem Pflegebedarf – etwa bei einer leichten Erkrankung der pflegebedürftigen Person – sich mehr Zeit für die Pflege zu nehmen. Die geleisteten Stunden werden auf dem Konto erfasst: Plusstunden als Guthaben, Minusstunden als Schulden.

Ein klarer Regelungsrahmen (z. B. Obergrenzen, Ausgleichszeiträume) sorgt für Planungssicherheit. Die Möglichkeit, das Konto zu überziehen, erlaubt auch längere Freistellungen für die Pflege, die später nachgearbeitet werden.

Eine weitere Option, um Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, ist eine Diensttauschbörse. Beschäftigte, die einen Dienst tauschen möchten, bieten diesen über eine Plattform an. Kolleginnen und Kollegen können diesen übernehmen bzw. tauschen.



Rechts- grundlage

§ 4 Arbeitszeitgesetz



TIPP

Kontinuierliche Abstimmung

Flexible Arbeitszeiten setzen oft eine Prüfung und Anpassung der Arbeitsorganisation und -abläufe voraus.

Best Practice Beispiele



Komptech

Bei Komptech ist im Angestelltenbereich eine hohe Flexibilisierung der Arbeitszeiten selbstverständlich. Außerhalb der Kernzeit von 9 bis 15 Uhr ist individuelles Gleiten zwischen 6 und 19 Uhr möglich (natürlich in Absprache mit der Führungskraft sowie den anderen Teammitgliedern und abhängig vom Aufgabenbereich). Bis zu 40 % der Arbeitszeit können im Homeoffice geleistet und eventuell angesammelte Mehrstunden an anderen Tagen ausgeglichen werden. So ist eine Anpassung an mögliche Anforderungen durch die Betreuung und Pflege angehöriger Personen gut möglich. Teilzeitkräften wird bei der Gestaltung der Arbeitszeiten große Flexibilität eingeräumt. Wichtig sind dabei gegenseitiges Vertrauen und eine kontinuierliche Abstimmung, damit für beide Seiten Planungssicherheit herrscht.

Ein ausführlicher Folder „Alles in Balance“ gibt einen Einblick in Themen wie Pflegefreistellung, Pflegekarenz etc. und enthält eine Sammlung weiterführender Links, damit sich die Mitarbeitenden bestmöglich mit verschiedenen Alternativen auseinandersetzen können.



RAG Austria AG

Bei einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren begleiten wir bei der RAG Austria AG unsere Mitarbeitenden durch unterschiedlichste Lebensphasen – insbesondere dann, wenn die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zur Herausforderung wird. Genau in diesen Situationen möchten wir gezielt unterstützen.

Unsere flexiblen Arbeitszeiten in Verbindung mit Gleitzeit bilden die Basis, auf der vielfältige Arbeitszeitmodelle aufbauen. Sehr individuelle Teilzeitleösungen, die Vier-Tage-Woche oder ein Sabbatical bieten wertvolle Möglichkeiten, um Pflegeverantwortung und berufliche Aufgaben in Einklang zu bringen.

Auch die Möglichkeit des Homeoffice stellt eine wesentliche Erleichterung dar, da sie mehr räumliche und zeitliche Flexibilität ermöglicht – ein entscheidender Vorteil für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben.

Bei Bedarf entwickeln wir zudem maßgeschneiderte Individuallösungen für vereinbarte Zeiträume, die eine spürbare Entlastung schaffen. Auf diese Weise können wir sehr präzise auf die persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen und sie bestmöglich in der Balance von Pflege und Beruf unterstützen.



Wiener Rotes Kreuz

Zur Unterstützung der Beschäftigten setzt das Wiener Rote Kreuz Maßnahmen um, die die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf stärken. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Diensttauschbörse, eine digitale Plattform, über die Dienste flexibel getauscht und Dienstpläne unkompliziert angepasst werden können.

Mitarbeitende mit Betreuungspflichten werden bei organisatorischen Veränderungen frühzeitig einbezogen, damit ihre Bedürfnisse in die Planung und Umsetzung einfließen können. Bereichsabhängig werden zudem Alternativangebote für ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte geschaffen, einschließlich individueller Dienstpläne. Ergänzend unterstützt die „Roadmap New Work“ mit Informationen zu Elternschaft, Bildung und Pflege von Angehörigen.

6.2. Teilzeit

Situation

Besser vereinbaren: Arbeitszeit reduzieren, Pflege organisieren

Viele Berufstätige, die Angehörige pflegen, möchten ihre Erwerbstätigkeit möglichst ohne Einschränkungen fortsetzen – vorausgesetzt, die Pflege ist durch externe Dienste oder Familienmitglieder gut organisiert. Doch die Koordination von Pflegekräften, Arztterminen oder Behördengängen erfordert Zeit. Eine Reduzierung der Arbeitszeit wird daher oft als sinnvolle Lösung gesehen, um Pflege und Beruf besser zu vereinbaren. Häufig werden Teilzeitmodelle ab 75 % der regulären Wochenstunden bevorzugt, da eine stärkere Reduktion für viele zu größeren finanziellen Einbußen führen würde.

Maßnahme

Altersteilzeit, Jobsharing & Co.: Individuelle Lösungen für die Pflegephase

Für Beschäftigte, die Pflege im eigenen Haushalt organisieren und dabei von mehreren Dienstleistern unterstützt werden, bieten sich flexible Teilzeitmodelle an. Welcher Umfang im Einzelfall passt, lässt sich am besten in einem persönlichen Beratungsgespräch klären. Wichtig ist auch, die Arbeitsorganisation anzupassen: Wie lässt sich die anfallende Mehrarbeit verteilen oder umstrukturieren? Da der Altersschwerpunkt von pflegenden Angehörigen in Österreich zwischen 56 und 65 Jahren liegt, kann auch Altersteilzeit eine Option sein. Eine weitere interessante Möglichkeit ist Jobsharing (ebenso Top Sharing und Job Splitting) – die Aufteilung einer Vollzeitstelle auf zwei oder mehr Personen. Dieses Modell erfordert eine enge Kommunikation, Koordination und Zusammenarbeit der Beteiligten, kann aber sowohl für die Beschäftigten als auch für Arbeitgeber mehr Flexibilität bieten.



Rechts- grundlage

**§ 14d AVRAG, § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz,
§ 19d Arbeitszeitgesetz**



TIPP

Randzeiten besetzen: Wie pflegende Beschäftigte flexible Arbeitszeiten nutzen können

Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass Teilzeitkräfte oft vorwiegend zu den Hauptarbeitszeiten verfügbar sind, während die Randzeiten schwer zu besetzen sind. Bei pflegenden Beschäftigten, die weniger an starre Betreuungszeiten – wie etwa Eltern mit kleinen Kindern – gebunden sind, lohnt es sich, gezielt auch frühere oder spätere Arbeitszeiten anzubieten. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei, zum Beispiel eine Nachmittagsbetreuung für ihre Angehörigen zu organisieren – das schafft Spielraum für flexible Einsatzzeiten und sichert die Präsenz im Unternehmen.

Best Practice Beispiel

Krankenhaus Göttlicher Heiland

Unsere Mitarbeitenden sind nicht nur Ärztinnen und Ärzte, als Pflegepersonen oder in der Therapie tätig, sie sind auch Töchter, Söhne, Mütter oder Väter. Als solche haben sie auch Verantwortung und gerade wenn Kinder betreut oder Angehörige gepflegt werden müssen, braucht es Verständnis und die nötigen Rahmenbedingungen, um diese Verantwortung übernehmen zu können. Wir wollen Mitarbeitende in belastenden Pflegesituationen bestmöglich begleiten, ihnen Sicherheit geben und Orientierung bieten.

Ein zukunftsorientierter Ansatz ist hier die Führung in Teilzeit. Dazu gehören flexible Teilzeitmodelle, individuell abgestimmte Arbeitszeiten sowie klar definierte Aufgaben und Verantwortungsbereiche, um Führung in Teilzeit zu normalisieren, Akzeptanz im Team zu stärken und Führungskräfte für die besonderen Herausforderungen pflegender Angehöriger zu sensibilisieren.

Wir setzen außerdem weitere konkrete Maßnahmen um, wie etwa niederschwellige Beratungsangebote zu Hauskrankenpflege und Kurzzeitpflege, Inhouse-Schulungen für pflegende Angehörige sowie klar definierte Ansprechpersonen im Haus.



6.3. Komprimierte Arbeitszeit und Vier-Tage-Woche

Situation

Indirekte Pflege: Wie Beschäftigte Angehörige auch bei größerer Entfernung begleiten können

Nicht alle Beschäftigten können oder möchten ihre pflegebedürftigen Familienmitglieder selbst zu Hause versorgen – etwa, wenn eine größere Distanz zwischen den Wohnorten liegt. In solchen Fällen übernehmen oft Pflegeeinrichtungen oder andere Angehörige die Hauptverantwortung. Dennoch wollen viele Berufstätige ihre Familien so gut wie möglich unterstützen oder pflegende Familienmitglieder entlasten.

Maßnahme

Komprimierte Arbeitswoche als Lösung

Für Beschäftigte, die nicht die Hauptpflegeperson sind, aber trotzdem Verantwortung übernehmen möchten, kann eine komprimierte Arbeitswoche (z. B. Vier-Tage-Woche) eine sinnvolle Option sein. Das schafft flexible Zeitfenster, um pflegebedürftige Angehörige zu besuchen oder für ein verlängertes Wochenende zu sich zu holen – ohne dass für das Unternehmen durch eine Reduzierung der Arbeitszeit Nachteile entstehen.



Rechts- grundlage

§4 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz



TIPP

Vollzeit und Pflege: Überlastung erkennen, Alternativen finden

Eine komprimierte Vollzeittätigkeit in Kombination mit Pflegeaufgaben kann auf Dauer zu Überlastung führen – mit möglichen Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsleistung. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind daher essenziell, um die Tragfähigkeit des Modells zu prüfen. Zeigen sich Anzeichen von Überforderung, sollten gemeinsam alternative Arbeitszeitmodelle oder Entlastungsmöglichkeiten entwickelt werden.

Best Practice Beispiel



Komptech

Komptech ermöglicht Arbeitenden in der Produktion seit 2025 im Rahmen der „erweiterten Bandbreite“, jede zweite Woche als kurze Woche zu gestalten: Indem an den übrigen Tagen entsprechend Zeitguthaben im Zeitpool aufgebaut wird, ist somit jeder zweite Freitag frei. Besonders für Kolleginnen und Kollegen mit weiter Anfahrt zum Dienort ermöglicht dies eine bessere Gestaltung ihrer Freizeit bzw. eine gezielte Nutzung von Terminen, die am Wohnort zu erledigen sind.

6.4. Kurzfristige Freistellung und Sonderurlaub

Situation

Flexibilität als Schlüssel

Die meisten pflegenden Angehörigen möchten ihren Beruf nicht aufgeben – weder aus finanziellen noch aus sozialen Gründen. Dennoch kann es zu Beginn oder am Ende einer Pflegephase sinnvoll oder sogar notwendig sein, die Arbeit vorübergehend zu unterbrechen. Tritt die Pflegebedürftigkeit plötzlich ein, brauchen Beschäftigte oft kurzfristig Zeit, um sich zu informieren, die Pflege zu organisieren oder sich in akuten Krisen um den Angehörigen zu kümmern. Wer in solchen Situationen auf regulären Urlaub zurückgreift, riskiert, später keine Erholungszeiten mehr zu haben – was auf Dauer die Gesundheit der Pflegenden belasten kann.

Maßnahme

Flexible Lösungen für Ausnahmesituationen

Unbezahlte Freistellungen oder Sonderurlaubstage können hier eine wichtige Unterstützung sein. Entscheidend sind dabei kurze Bearbeitungszeiten und eine unkomplizierte Handhabung. Da sich der Pflegebedarf oft kurzfristig ändert, sollten nicht nur die Freistellung selbst, sondern auch der Wiedereinstieg ins Unternehmen flexibel möglich sein.

Für eine kurzfristige Betreuung, zum Beispiel bei einer plötzlich auftretenden Erkrankung oder für die Begleitung bei einem Arztbesuch, bietet sich auch eine Pflegefreistellung an. Neu ist, dass diese nun auch für nicht im Haushalt lebende nahe Angehörige oder auch für im Haushalt lebende Personen, die keine nahen Angehörige sind, in Anspruch genommen werden kann.



Rechts- grundlage

§ 8 Abs. 3 Angestelltengesetz



TIPP

Berufstätigkeit als Entlastung

Eine längerfristige Freistellung sollte immer das letzte Mittel sein. Besser sind Modelle, die es Beschäftigten ermöglichen, im Unternehmen zu bleiben. Denn für viele Pflegende ist die Arbeit nicht nur eine finanzielle Absicherung, sondern auch ein wichtiger Ausgleich und eine emotionale Entlastung im Pflegealltag.

Best Practice Beispiel



KWG - Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen

Die Pflege von Angehörigen erfordert oft rasches Handeln und flexible Lösungen. Zur Unterstützung der Mitarbeitenden stellt KWG ergänzend zur gesetzlichen Pflegefreistellung bis zu acht Stunden bezahlte Freistellung zur Verfügung. Diese kann unter klar definierten Voraussetzungen kurzfristig genutzt werden, etwa bei akuten Pflegesituationen, Behördenwegen, der Antragstellung für Pflegegeld oder der Organisation eines Pflegebetts. Transparente Richtlinien sorgen dabei für Fairness und Orientierung und ermöglichen eine rasche Entlastung in herausfordernden Pflegesituationen.

Diese Maßnahme ist Teil eines umfassenden Unterstützungsangebots und ergänzt unter anderem eine Pflegeplattform, eine interne Anlaufstelle für Pflegethemen sowie laufende Pflegeschulungen.



6.5. Rücksichtnahme bei Urlaubsplanung

Situation

Erholung ermöglichen: Urlaubsplanung für pflegende Beschäftigte

Pflegende Berufstätige brauchen besonders dringend Erholung – sowohl von der Arbeit als auch von der Pflege. Damit eine Auszeit möglich wird, muss die Pflege während dieser Zeit sichergestellt sein, etwa durch ambulante Dienste oder eine Kurzzeitpflege. Doch hier gibt es oft Hürden: Bei der Kurzzeitpflege sind die Wartezeiten lang und freie Plätze nicht immer zum gewünschten Termin verfügbar.

Maßnahme

Flexible Urlaubsplanung, fair kommuniziert

Aufgrund dieses komplexen Zusammenspiels bei der Organisation von Betreuung und Freizeit sollten pflegende Mitarbeitende bei der Urlaubsplanung besonders berücksichtigt werden. Um mögliche Spannungen im Team zu vermeiden, ist es wichtig, die Belegschaft für die Herausforderungen der Doppelbelastung zu sensibilisieren.



TIPP

Erholung fördern, Ausfälle vermeiden

Vorgesetzte und Personalverantwortliche sollten im eigenen Interesse darauf achten, dass pflegende Beschäftigte ihren Erholungsurlaub auch tatsächlich nehmen. So lässt sich das Risiko von krankheitsbedingten Ausfällen und Konzentrationsproblemen reduzieren.

Best Practice Beispiel

PRISMA Solutions

Wenn Mitarbeitende Angehörige pflegen, unterstützen wir sie aktiv dabei, beide Verantwortungen zu vereinbaren. Konkret entwickeln wir in solchen Fällen gemeinsam mit den Mitarbeitenden spezifische Teilzeitmodelle, die sich flexibel an die pflegerischen Aufgaben anpassen. Der Fokus liegt auf individuell gestaltbaren Arbeitszeiten, denn Pflege lässt sich nicht immer nach Plan organisieren.

Unsere Lösung ist nicht statisch: Verändern sich die Pflegeanforderungen, passen wir die Rahmenbedingungen entsprechend an. Dies umfasst Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsplanung und Vertretungsregelungen. Während der Abwesenheit wird eine Vertretung organisiert und die Teamabstimmung entsprechend angepasst. So stellen wir sicher, dass sowohl die pflegende Person als auch das Team optimal unterstützt werden. Dieser Ansatz ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, auch in herausfordernden Lebensphasen erfolgreich im Beruf zu bleiben.



7. Arbeitsorganisation und mobiles Arbeiten

7.1. Teamarbeit

Situation

Flexibilität möglich machen

Eine frei einteilbare Arbeitszeit – auch kurzfristig – erleichtert Beschäftigten die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erheblich. Für Unternehmen bedeutet das jedoch eine Herausforderung: Wie lässt sich diese Flexibilität gewähren, ohne Arbeitsabläufe oder Servicequalität zu beeinträchtigen?

Maßnahmen

Agiles Arbeiten und Selbstorganisation im Team

In teilautonomen, agilen Teams werden Aufgaben gemeinsam geplant, durchgeführt und kontrolliert. So kann flexibel und eigenverantwortlich in kurzen Zyklen auf Veränderungen reagiert werden und Projekte werden kontinuierlich angepasst, anstatt starren Langzeitplänen zu folgen. Die Teammitglieder stimmen ihre Anwesenheitszeiten selbst ab und vertreten sich gegenseitig. So lassen sich individuelle Einsatzpläne erstellen, die Arbeitsbedarf, Servicezeiten und persönliche Bedürfnisse berücksichtigen.

Klare Kommunikation und Transparenz als Grundlage

Damit die Teamarbeit möglichst reibungslos funktioniert, müssen alle Mitglieder kontinuierlich über den Arbeitsstand informiert sein. Nur so können Kolleginnen und Kollegen in Abwesenheit anderer Aufgaben übernehmen oder etwa Kundenanfragen kompetent beantworten. Klare Regeln zur Kommunikation, Dokumentation und Arbeitsübergabe sind daher unverzichtbar und ermöglichen es, Beschäftigte kurzfristig freizustellen, ohne dass das Team Wissen verliert.

Jobsharing & Co. – Teilen macht's möglich

Eine weitere bewährte Möglichkeit der agilen und flexiblen Zusammenarbeit bietet Jobsharing (ebenso Top Sharing und Job Splitting) – die Aufteilung einer Vollzeitstelle auf zwei oder mehr Personen (Kleinstteams). Diese Modelle schaffen Flexibilität durch Arbeitszeitreduktion und geteilte Verantwortung. Auch sie setzen eine enge Abstimmung und gute Zusammenarbeit voraus.



TIPP

Fairness im Team

Um die Zusammenarbeit nicht zu gefährden, ist es wichtig, dass alle Teammitglieder von der flexibleren Arbeitsgestaltung profitieren und die Arbeit gerecht verteilt wird. Offenheit, gemeinsame Reflexion und regelmäßige Evaluierung der Arbeitsprozesse sind essenzieller Bestandteil der agilen Teamarbeit.

Best Practice Beispiel

Caritas Salzburg

Wenn Mitarbeitende beruflich viel leisten und gleichzeitig für pflegebedürftige Angehörige sorgen müssen, kann ein unterstützendes Arbeitsumfeld entscheidend sein. Dafür braucht es Arbeitsmodelle, die entlasten und stärken. In der Caritas Salzburg gibt es bereits mehrere Job- bzw. Topsharing-Tandems, in denen sich Mitarbeitende (Führungs-)Positionen, Aufgaben, Arbeitszeiten und Verantwortung teilen. Es ist ein Modell, das Flexibilität schafft, unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigt und zugleich auch für die Organisation bereichernd wirkt, etwa durch höhere Vertretungssicherheit, Loyalität und Motivation.

Um diesem Arbeitsmodell mehr Aufmerksamkeit zu geben und weitere Abteilungen dafür zu inspirieren, wurden als erster, leicht umsetzbarer Schritt Best-Practice-Interviews mit bestehenden Tandems geführt. Diese werden im internen Newsletter sowie auf dem Infoportal (Intranet) veröffentlicht.



7.2. Rücksichtnahme bei Überstunden und dienstlichen Abwesenheiten

Situation

Klare Absprachen schaffen

Die Pflege von Angehörigen kann die Flexibilität von Beschäftigten im Berufsalltag, etwa bei Überstunden oder Dienstreisen, einschränken. Solche Einsätze sind oft nur nach vorheriger Absprache und mit ausreichend Vorlauf realistisch.

Maßnahme

Rücksichtnahme und Sensibilisierung

Mehrarbeit oder dienstliche Reisen sollten bei pflegenden Beschäftigten nur nach individueller Anfrage geplant werden. Da dies von Kolleginnen und Kollegen mehr Flexibilität abverlangt, ist es wichtig, das Thema Pflege im Team transparent zu kommunizieren. So lassen sich Missverständnisse und Unstimmigkeiten von vornherein vermeiden.

7.3. Erreichbarkeit während der Arbeitszeit

Situation

Im Falle eines Falles gut erreichbar sein

Nicht alle Beschäftigten sind während der Arbeitszeit persönlich über Handy, Kurznachricht oder E-Mail erreichbar (etwa Beschäftigte in Gastronomie, Produktion, Handel etc.). Wie lässt sich eine kommunikative Infrastruktur installieren, die es erlaubt, pflegende Beschäftigte bei Akutsituationen während der Dienstzeit zu kontaktieren?

Maßnahme

Rufsysteme als Kommunikationstools

Wenn Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung bei der Arbeit nicht direkt kontaktiert werden können, stellt zum Beispiel die Einführung eines Pagers (oder Beepers) eine Option dar. Dieses Rufsystem informiert mittels Funk und Vibrations-, Licht- oder Tonsignal über einen erbetenen Rückruf. Auch eine Durchsage via Mitarbeiterradio kann dazu dienen, die Beschäftigten bei der Arbeit zu erreichen.

7.4. Mobiles Arbeiten

Situation

Räumlich flexibles Arbeiten

Mitarbeitende mit Betreuungspflichten möchten oft gerne im Homeoffice arbeiten, um durch den Wegfall der Anfahrt zum Arbeitsplatz Zeit zu gewinnen. Zudem wünschen sie sich die Möglichkeit, die Arbeit gelegentlich für Arzt- oder Behördengänge zu unterbrechen.

Maßnahme

Mobiles Arbeiten als Erleichterung

Mitarbeitende arbeiten an einigen Tagen von zu Hause aus, sind aber weiterhin an festen Tagen im Unternehmen präsent. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit grundsätzlich ortsunabhängig ausübbar ist.

Vorteile für Unternehmen und Mitarbeitende:

- **Die Mitarbeitenden können Arbeitsort und -zeit eigenverantwortlich gestalten.**
- **Präsenz und Abstimmung der Arbeitsabläufe bleiben gewahrt.**
- **Anfahrtszeiten entfallen und kurze Unterbrechungen (z. B. für Arzttermine) sind leichter möglich.**

Wichtig ist es, beim mobilen Arbeiten auf die gemeinsamen Spielregeln zu achten. Besonders in puncto Kommunikation und Erreichbarkeit sollte festgelegt werden, wann man auf welchen Kanälen verlässlich erreichbar ist bzw. in welchem Zeitrahmen eine Reaktion auf Anrufe, E-Mails etc. zu erwarten ist.



TIPP

Individuelle Lösung ist entscheidend

Ob Homeoffice die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf tatsächlich verbessert, hängt stark vom Pflegegrad ab. Unternehmen sollten dies im Einzelfall prüfen. Mobiles Arbeiten eignet sich vor allem bei leichteren Pflegefällen oder in der Anfangsphase.

Best Practice Beispiel



Servier Austria

Eine Pflege- und Betreuungssituation kann Menschen vor belastende Herausforderungen stellen. Servier Austria hat zur Unterstützung der Beschäftigten daher eine Rahmenvereinbarung über Homeoffice-Tätigkeit zu Pflege- und Betreuungszwecken ausgearbeitet. Sie bietet eine flexible und klar geregelte Möglichkeit, private Verpflichtungen und Arbeit leichter zu vereinbaren und gleichzeitig die betrieblichen Anforderungen zu berücksichtigen.

Die Vereinbarung ermöglicht es Dienstnehmenden, ein gewisses Kontingent an Arbeitstagen pro Kalenderjahr im Homeoffice zu arbeiten, wenn eine Pflege oder Betreuung einer nahestehenden Person erforderlich ist. Die Definition von „nahestehenden Personen“ ist breit gefasst und umfasst nicht nur traditionelle Familienmitglieder wie Kinder und Eltern, sondern auch andere Personen mit einer engen sozial-emotionalen Bindung, die dem Dienstnehmenden wichtig sind.

Um die Kontinuität der Arbeitsleistung und gute Zusammenarbeit zu gewährleisten, sind die Mitarbeitenden verpflichtet, ihre grundsätzliche Erreichbarkeit während der vereinbarten Arbeitszeit sicherzustellen und Abwesenheiten transparent zu kommunizieren.



Jugend Eine Welt – Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit

„Jugend Eine Welt“ setzt gezielt auf klare und verlässliche Rahmenbedingungen für Mitarbeitende mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung. Um pflegende Angehörige nachhaltig zu entlasten, stehen in besonders betreuungsintensiven Zeiten erweiterte Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sowie „Flexi Days“ mit kombinierter Büro- und Homeoffice-Präsenz zur Verfügung.

Ein Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht es zudem, Arbeitszeiten flexibel an persönliche Pflegephasen anzupassen – mit der Möglichkeit, das Pensum im Jahresverlauf bedarfsgerecht zu variieren.

Ergänzend schafft eine Betreuungs-Auszeit mit Gehaltsglättung planbare Entlastung in herausfordernden Lebenssituationen, zum Beispiel ein Monat Freistellung bei 75-prozentiger Gehaltsauszahlung über vier Monate. So unterstützt „Jugend Eine Welt“ Mitarbeitende dabei, berufliche Verantwortung und die Pflege sowie Betreuung nahestehender Personen bestmöglich zu vereinbaren.

8. Pflegesensible Unternehmens- und Führungskultur

8.1. Sensibilität für Pflegende schaffen

Situation

Pflegeverantwortung im Beruf: Warum eine offene Unternehmenskultur entscheidend ist

Pflegeaufgaben werden im Arbeitsumfeld oft noch tabuisiert oder als Privatangelegenheit wahrgenommen. Pflegende Beschäftigte erleben nicht selten, dass ihre besondere Belastung von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten nur wenig wahrgenommen oder anerkannt wird. Die Folge: Sie nutzen betriebliche Unterstützungsangebote nur zögerlich – wenn überhaupt. Häufig fühlen sie sich schuldig, haben das Gefühl, sich rechtfertigen zu müssen, oder befürchten, als unflexibel oder nicht belastbar wahrgenommen zu werden.

Maßnahme

Unternehmenskultur aktiv gestalten

Eine Kultur, in der Pflegeverantwortung selbstverständlich anerkannt wird, lässt sich gezielt fördern. Entscheidend sind:

- **Sichtbarkeit:** Sinnvoll ist ein Grundrauschen zum Thema durch regelmäßige Kommunikation und Storytelling, bei Informationsveranstaltungen oder auch in Mitarbeitergesprächen.
- **Geschulte Führungskräfte als Vorbilder:** Wenn Vorgesetzte geschult werden und anschließend das Thema aktiv aufgreifen, sendet das ein starkes Signal. Bei eigener, offen gezeigter Inanspruchnahme von Angeboten erfüllen sie eine wichtige Vorbildfunktion.
- **Pflege als Teil moderner Personalstrategie:** Unterstützungsmaßnahmen sollten nicht als Sozialleistung, sondern als Investition in Mitarbeiterbindung und Produktivität vermittelt werden.

Erfolgsfaktor Anerkennung

Ob pflegende Beschäftigte Angebote nutzen, hängt maßgeblich davon ab, wie offen und wertschätzend das Unternehmen mit dem Thema umgeht. Besonders wichtig ist dies bei Maßnahmen, die Arbeitsabläufe und Teams direkt betreffen. Pflege von Angehörigen ist – anders als Elternschaft – oft mit dem Tabu des Scheiterns oder des Abschieds verbunden. Nur in einer Kultur der Offenheit und Anerkennung trauen sich Betroffene, ihre Situation zu thematisieren und Hilfe anzunehmen.

Best Practice Beispiel

BKS Bank

BKS Bank

Viele unserer Mitarbeitenden sind mit der Pflege von Angehörigen betraut, dieses Thema ist daher in unserer Unternehmenskultur verankert. Mit gezielten Maßnahmen und klaren Anlaufstellen schaffen wir Verständnis, Sensibilität und Unterstützung für pflegende Angehörige. Diese Haltung zeigt sich auch in konkreten Unterstützungsangeboten. So stellt die BKS Bank umfangreiches Informationsmaterial zur Verfügung und bietet Beratungen durch den Betriebsrat sowie anonym über das EAP-Institut an. Die Personalabteilung informiert auch gerne über die Möglichkeiten einer Pflegekarenz bzw. einer Pflegefreistellung.

In jedem Fall sind wir bemüht, allen betroffenen Mitarbeitenden bei erhöhtem Betreuungsbedarf die passenden Rahmenbedingungen zu bieten und individuelle Lösungen zu finden – sei es für die Pflege von älteren Menschen oder die Betreuung von chronisch kranken Familienmitgliedern. Unser Gleitzeitmodell erleichtert die Integration dieser Betreuungszeiten in den Alltag. Darüber hinaus können individuelle Rahmenbedingungen vereinbart werden, um die Pflege von Angehörigen bestmöglich zu gestalten.



8.2. Führungskräfte schulen

Situation

Führungskräfte mit Schlüsselfunktion: Warum Sensibilisierung und Kompetenz entscheidend sind

Viele Führungskräfte kennen die Herausforderungen der Pflegeverantwortung nur aus zweiter Hand oder gar nicht. Das erschwert es, im Gespräch mit pflegenden Mitarbeitenden realistische und faire Lösungen zu finden. Oft fehlt es noch an einem tieferen Verständnis für die Doppelbelastung, und Betroffene zögern, ihre Situation offen anzusprechen.

Maßnahme

Trainings als Erfolgsfaktor

Spezielle Schulungen und Trainings zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Führungskräfte sorgen auf verschiedenen Ebenen für Verständnis:

- **Sensibilisierung und Grundwissen:** Führungskräfte lernen, die typischen Herausforderungen pflegender Beschäftigter zu verstehen – von Zeitmanagement bis zu emotionalen Belastungen.
- **Praktische Handlungsfähigkeit:** Anhand von Alltagsbeispielen und Fallstudien werden konkrete Lösungsansätze für den Arbeitsalltag entwickelt. So können Führungskräfte besser einschätzen, welche Arbeitsmodelle (z. B. flexible Zeiten, Homeoffice) wirklich entlasten.
- **Rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen:** Die Führungskräfte erhalten einen Überblick über gesetzliche Regelungen (z. B. Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeit) und betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten.
- **Eigene Rolle und Haltung reflektieren:** Die Bedeutung der Vorbildfunktion als Führungskraft wird erkannt (z. B. durch eigene Offenheit für das Thema). Es werden Strategien entwickelt, um im Team eine Kultur der Anerkennung und Solidarität zu fördern.

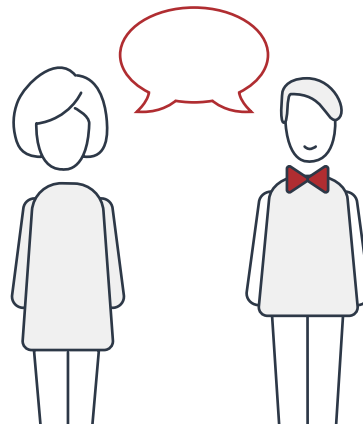
Das Ergebnis: Mehr Verständnis und eine Basis für tragfähige Vereinbarungen, die sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen nutzen.

Best Practice Beispiel



BMD

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle, wenn Mitarbeitende mental herausfordernde Situationen erleben. Der Workshop „Führung von psychisch belasteten Mitarbeitenden“ unterstützt bei BMD hierzu praxisnah und handlungsorientiert. Das Angebot wird durch eine Arbeits- und Gesundheitspsychologin bzw. einen Psychologen begleitet und schärft das Bewusstsein für mentale Gesundheit sowie Erkrankungen und vermittelt klare Informationen zu möglichen Anzeichen einer Gefährdung. Führungskräfte erhalten konkrete Leitlinien für eine wertschätzende Gesprächsführung sowie Ideen, wie sie Unterstützung ansprechen und passende Hilfsangebote aufzeigen können. Das Format zeigt außerdem klare Schritte für akute Krisen auf. Gleichzeitig stärkt es Abgrenzung und Selbstfürsorge der Führungskräfte und fördert eine gesunde, achtsame Unternehmenskultur.



8.3. Pflegeverantwortung im Gespräch

Situation

Warum regelmäßige Mitarbeitergespräche entscheidend sind

Im hektischen Arbeitsalltag bleibt oft wenig Raum, um persönliche oder familiäre Herausforderungen, wie die Pflege von Angehörigen, anzusprechen. Genau hier können gezielte Gespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigten den Unterschied machen.

Maßnahme

Mitarbeitergespräche als Basis

Individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entstehen am besten in einem vertraulichen, wertschätzenden Rahmen. Deshalb sollte das Thema Pflegeverantwortung fester Bestandteil regelmäßiger Mitarbeitergespräche sein. Das hat mehrere Vorteile:

- **Probleme werden sichtbar:** Betroffene trauen sich eher, ihre Situation offen zu benennen, wenn das Thema aktiv angesprochen wird.
- **Lösungen bleiben aktuell:** Bei Beschäftigten, für die bereits Vereinbarungen getroffen wurden, kann regelmäßig überprüft werden, ob die jeweiligen Maßnahmen noch passen – sowohl für die Mitarbeitenden als auch für das Unternehmen.

Praktische Umsetzung

- Fragen zur Pflegeverantwortung standardmäßig in den Gesprächsleitfaden aufnehmen.
- Vertraulichkeit und Wertschätzung betonen, um Hemmschwellen abzubauen.
- Nachhaltigkeit sichern: Vereinbarungen nicht nur treffen, sondern auch regelmäßig reflektieren und anpassen.

Wie Routine Sensibilität schafft

Indem Fragen zur Pflegeverantwortung verbindlich in Mitarbeitergespräche integriert werden, entsteht ein doppelter Effekt:

- Führungskräfte setzen sich aktiv mit dem Thema auseinander und entwickeln so ein besseres Verständnis für die Herausforderungen ihrer Mitarbeitenden.
- Pflege wird selbstverständlicher Teil der Unternehmenskommunikation und verliert ihren Tabu-Charakter.

Das Ergebnis: Mehr Sensibilität, weniger Berührungsängste – und eine Kultur, in der Pflegeverantwortung als normale Lebensrealität anerkannt wird.

Best Practice Beispiel



Maschinen Gailer

Maschinen Gailer nutzt Mitarbeitergespräche gezielt, um Pflegeverantwortung und familiäre Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu begleiten. Führungskräfte bereiten sich bewusst vor und sprechen das Thema sensibel an. Individuelle Bedürfnisse werden im vertraulichen Einzelgespräch erhoben, um rechtzeitig unterstützende Maßnahmen einleiten zu können.

Ergänzend steht ein „Kummerkasten“ zur Verfügung, über den Anliegen niederschwellig eingebracht werden können. Klare Leitlinien sowie begleitende Führungskräftetrainings stärken die Gesprächskompetenz und vermitteln praxisnahe Ansätze zu Stressbewältigung, Zeitmanagement und Work-Life-Balance.



Vorschlag: Fragen für das Mitarbeitergespräch – Fokus Sorgearbeit & Pflege

1.

Wie geht es Ihnen aktuell mit Ihren familiären und persönlichen Verpflichtungen, insbesondere wenn es um Betreuung oder Pflege geht?

2.

Gibt es derzeit Situationen in der Pflege- oder Sorgearbeit, die Sie besonders fordern oder die sich auf Ihren Arbeitsalltag auswirken?

3.

Welche Formen der Unterstützung würden Ihnen helfen, Ihre Pflegeaufgaben und Ihre Arbeit gut miteinander zu vereinbaren?

4.

Gab es in letzter Zeit Momente, in denen Sie kurzfristig aufgrund von Pflegeverantwortung flexibel sein mussten? Wie gut konnten wir Sie als Unternehmen dabei unterstützen?

5.

Gibt es etwas, das wir als Team oder als Führungskräfte anders oder besser machen könnten, um Ihre Situation zu erleichtern?



9. Entgeltbestandteile und geldwerte Unterstützung

9.1. Zuschuss für haushaltsnahe Leistungen

Situation

Zahlreiche organisatorische Aufgaben

Pflegende Beschäftigte stehen oft vor vielfältigen Herausforderungen: Sie müssen Pflege und Beruf unter einen Hut bringen – und das in einem engen Zeitkorsett. Neben dem Arbeitsalltag kommen zahlreiche organisatorische Aufgaben hinzu, etwa Einkäufe, Haushaltsführung oder die Koordination von Pflegeleistungen.

Maßnahme

Lohnender Einsatz

Haushaltsnahe Dienstleistungen wie Haushaltshilfen, Einkaufsservices, Wäschereien oder Essen auf Rädern können eine wichtige Entlastung bieten. Allerdings sind diese Leistungen in der Regel privat zu finanzieren. Durch die Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen gewinnen pflegende Mitarbeitende jedenfalls wertvolle Zeit. Diese können sie gezielt nutzen – sei es für die intensive Betreuung der Pflegebedürftigen oder für die eigene Erholung und Regeneration.

Best Practice Beispiel

GMS Gourmet

Wenn in den Großküchen zu viel gekocht wird, können die Mitarbeitenden auch Speisen gratis für ihre Familien mit nach Hause nehmen. In diesem Rahmen können die Mitarbeitenden bei Bedarf auch Breikostartikel aus der Überproduktion kostenlos beziehen.

9.2. Kooperation mit sozialen Dienstleistern

Situation

Pflegeunterstützung im Unternehmen: Netzwerke nutzen, Lösungen schaffen

Unternehmen können pflegenden Beschäftigten den Alltag deutlich erleichtern, etwa durch Rahmenverträge mit Pflegeeinrichtungen oder sozialen Dienstleistern. So erhalten Mitarbeitende bei Bedarf schnell und unkompliziert Zugang zu verlässlichen Anbietern, sei es für einen Kurzzeitpflegeplatz oder eine Haushaltshilfe.

Maßnahme

Gemeinsam mehr erreichen in der Region

Viele Unternehmen in Ihrer Region stehen vor ähnlichen Herausforderungen. Nutzen Sie die Chance, sich auszutauschen, gemeinsame Veranstaltungen zu organisieren oder sich gegenseitig bei konkreten Maßnahmen zu unterstützen. Lokale Pflegestützpunkte, Beratungsstellen und Netzwerke verfügen über wertvolles Wissen und helfen Ihnen, maßgeschneiderte Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu entwickeln. So positionieren Sie sich nicht nur als attraktiver Arbeitgeber, sondern stärken auch die regionale Vernetzung.

Best Practice Beispiele



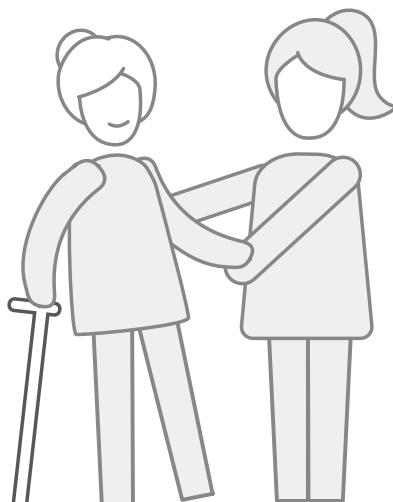
ÖAMTC

Der ÖAMTC bietet seinen Mitarbeitenden unter anderem das Employee-Assistance-Programm KEEP BALANCE des Hilfswerks an. Die Themenpalette der Beratungsgespräche umfasst auch die Themen „Kinderbetreuung und Erziehung“ sowie „Pflege und Betreuung von älteren Angehörigen“. Darin enthalten sind zahlreiche praktische Informationen und Tipps sowie auch psychologische Beratung. Darüber hinaus stellt der ÖAMTC seinen Mitarbeitenden eine jährlich aktualisierte digitale Pflegemappe mit wichtigen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten zur Verfügung.

Tiroler Versicherung

Mit dem österreichweiten digitalen Angebot „Alles Clara“ – einer App zur Entlastung pflegender Angehöriger – bietet die TIROLER ihren Mitarbeitenden sowie deren Angehörigen professionelle Unterstützung bei allen Herausforderungen rund um die Pflege von Angehörigen. Dazu zählt auch die Begleitung von Eltern körperlich oder geistig beeinträchtigter Kinder. Ein Pool von Expertinnen und Experten aus mehreren Bundesländern steht rasch per Chat oder telefonisch für alle Fragen zum Thema Pflege zur Verfügung. In der persönlichen Beratung werden Betroffene in ihrer Rolle gestärkt, erhalten Orientierung im System sowie Wissen und Empfehlungen in den Bereichen Pflege, Alltag und Finanzielles. Außerdem werden sie durch herausfordernde Situationen emotional begleitet.

Des Weiteren wird allen Mitarbeitenden und deren Angehörigen das Angebot von Mavie kostenfrei, anonym und rund um die Uhr zur Verfügung gestellt. Hier kann auf einen Pool an erfahrenen Gesundheitsexpertinnen und -experten für berufliche sowie private Fragen zurückgegriffen werden.



10. Personalentwicklung und berufliche Perspektiven für Pflegende

10.1. Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen

Situation

Weiterbildung für pflegende Beschäftigte: Flexibilität schafft Chancen

Pflegende Beschäftigte haben oft weniger zeitliche Spielräume. Das kann dazu führen, dass sie seltener an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen – vor allem, wenn diese außerhalb der regulären Arbeitszeiten oder an anderen Orten stattfinden.

Maßnahme

Ort und Zeit gut abstimmen

- **Individuelle Abstimmung:** Klären Sie Ort, Termin und Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen frühzeitig mit den Beschäftigten und berücksichtigen Sie dabei besonders die Bedürfnisse von Pflegeverantwortlichen.
- **Flexible Angebote:** Gestalten Sie interne Weiterbildungen so, dass sie auch für pflegende Mitarbeitende gut nutzbar sind, etwa durch zeitlich angepasste Formate oder digitale Lernmöglichkeiten.

Weiterbildung ist wichtig

Wer wegen hoher privater Belastung regelmäßig auf Weiterbildung verzichten muss, riskiert langfristig eine Dequalifikation. Das wirkt sich nicht nur auf die individuelle Karriere, sondern auch auf die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens aus.

Best Practice Beispiel

Hilfswerk

Bei der Planung von Fort- und Weiterbildungen berücksichtigt das Hilfswerk die individuelle Lebenssituation seiner Mitarbeitenden. Bestehende Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen werden dabei selbstverständlich einbezogen. Ziel ist es, möglichst passgenaue Lösungen zu entwickeln – unter anderem durch den Einsatz flexibler und digitaler Lernangebote.



10.2. Kontakt halten bei längerer Freistellung

Situation

Austausch während der Pflegezeit

Beschäftigte, die sich für eine längere Pflegezeit freistellen lassen, können im Arbeitsalltag schnell aus dem Blick geraten. Fehlende Informationen über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen sowie mangelnder Austausch mit Kolleginnen und Kollegen erschweren den Wiedereinstieg und können längere Einarbeitungszeiten nach sich ziehen.

Maßnahme

Einfache Tipps für den Kontakt

- **Regelmäßige Informationen:** Behalten Sie freigestellte Beschäftigte in den üblichen E-Mail- oder Postverteilern, damit sie weiterhin Mitarbeiterinformationen und -zeitschriften erhalten.
- **Einbindung in Events:** Laden Sie sie zu Betriebsfeiern oder anderen Veranstaltungen ein. Das stärkt die Verbundenheit und verhindert, dass sie in Vergessenheit geraten.
- **Individuelle Lösungen:** Je nach Aufgabenbereich können auch gezielte Updates oder digitale Formate (z. B. Newsletter, Team-Chats) den Kontakt aufrechterhalten.
- **Warum es sich lohnt:** Durch solche Maßnahmen bleibt die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen erhalten. Und auch der Wiedereinstieg wird für beide Seiten deutlich einfacher.

Best Practice Beispiel



IT-Services der Sozialversicherung (ITSV)

Bei der ITSV GmbH haben Mitarbeitende in Karenz weiterhin die Möglichkeit, die Firmeninfrastruktur zu nutzen: Sie können auf das Intranet zugreifen und werden zu Firmenevents eingeladen, um ihre Verbindung mit dem Unternehmen aufrechtzuerhalten und den Wiedereinstieg so niederschwellig wie möglich zu gestalten.

10.3. Know-how erhalten während der Pflegezeit

Situation

Wissen sichern und erweitern

Eine längere Freistellung für die Pflege von Angehörigen kann nicht nur den Bezug zum Unternehmen und zum Team schwächen. Auch fachliches Wissen droht zu veralten, besonders in Bereichen mit schnellen Entwicklungen, wie der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Maßnahme

Weiterbildung als Brücke

Um Wissenslücken zu vermeiden, lohnt es sich, auch während der Pflegezeit in gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren. Wichtig ist, dass Thema und Termin individuell mit den Beschäftigten abgestimmt werden.

Vorteile für Unternehmen: Durch solche Maßnahmen beugen Sie einer Dequalifikation vor und ermöglichen so einen reibungsloseren Wiedereinstieg. Das spart Zeit und Kosten für spätere Nachschulungen und stärkt die langfristige Bindung der Mitarbeitenden.

10.4. Rückkehr aus der Pflegekarenz bzw. familienbedingter Auszeit

Situation

Pflegekarenz: Warum klare Abläufe entscheidend sind

Viele Unternehmen konzentrieren sich im Karenzmanagement vor allem auf die Elternkarenz oder die Elternteilzeit. Diese lassen sich in der Regel besser planen: Ein Baby kündigt sich an, so dass Mutterschutz und Karenz frühzeitig vorbereitet werden können. Anders verhält es sich bei Pflegefällen – sie treten oft plötzlich auf und sind in Dauer und Umfang schwer vorhersehbar. Deshalb ist es besonders wichtig, dass Unternehmen hier strukturierte Prozesse etablieren.

Maßnahme

Aktives Karenzmanagement: So gelingt die Umsetzung

Ein erfolgreiches Karenzmanagement beginnt mit klaren Abläufen, sobald ein Pflegefall im Familienumfeld eintritt. Der erste Schritt ist die Meldung durch die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter an die Vorgesetzten. Da Pflegefälle meist unerwartet auftreten, kann es sinnvoll sein, zunächst einige Tage Sonderurlaub zu gewähren – noch vor einer ausführlichen gemeinsamen Abklärung.

Sobald die Situation es zulässt, sollten im Planungsgespräch die weiteren Schritte besprochen werden: Wie sieht die Pflegeverpflichtung aus? Ist eine Pflegekarenz oder Pflegezeit möglich? Bereits im Vorfeld sollte der Arbeitgeber Vertretungsregelungen treffen, um den betrieblichen Ablauf zu sichern.



Rechts- grundlage

Kontakt halten und Wiedereinstieg vorbereiten

Während der pflegebedingten Auszeit ist es wichtig, den Kontakt und den fachlichen Austausch – sofern gewünscht – aufrechtzuerhalten. Ein Wiedereintrittsgespräch hilft, die Rückkehr in den Berufsalltag zu planen und zu gestalten.

§ 14c AVRAG Pflegekarenz, § 14d AVRAG Pfl egeteilzeit

Best Practice Beispiel



dm

Um Mitarbeitende in herausfordernden Lebensphasen bestmöglich zu unterstützen, bietet dm unterschiedliche, bedarfsgerechte Lösungen an. Für alle Beschäftigten mit erhöhtem Pflegebedarf kann eine Pflegekarenz von bis zu drei Monaten sowie eine Pfl egeteilzeit mit einer Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu zehn Wochenstunden vereinbart werden. Um bestmöglich auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeitenden eingehen zu können, wird in manchen Fällen auch eine Kombination dieser Varianten gewählt.

Darüber hinaus besteht für die Sterbebegleitung die Möglichkeit einer Familienhospizkarenz von bis zu vier Monaten. Für die Begleitung schwerkranker Kinder kann außerdem eine Auszeit von bis zu neun Monaten sowie eine Rehabilitationsfreistellung von bis zu vier Wochen vereinbart werden.



11. Betriebliche Gesundheitsförderung und Resilienz

Situation

Gesundheitliche Belastungen durch Pflege und Beruf

Wer Pflege und Beruf vereint, ist oft psychisch und körperlich stark belastet. Viele Beschäftigte finden aufgrund der vielen Verpflichtungen kaum Zeit für Ausgleich, sei es durch Sport oder Arztbesuche. Das kann langfristig die Gesundheit beeinträchtigen.

Maßnahme

Unterstützung durch betriebliche Gesundheitsangebote

Sie können hier gezielt entlasten: Mit internen Gesundheits-, Sport- und Freizeitangeboten schaffen Sie für pflegende Beschäftigte niedrigschwellige Möglichkeiten, etwas für ihr Wohlbefinden zu tun – ohne großen Zeitaufwand. Bewährte Beispiele sind:

- **Impfaktionen oder betriebsärztliche Sprechstunden**
- **Massageangebote**
- **Zugang zu einem Fitnessstudio**
- **Psychologische Beratung**
- **Yoga- oder Gymnastikkurse**

So stärken Sie nicht nur die Gesundheit Ihrer Beschäftigten, sondern auch deren Bindung an das Unternehmen.

Best Practice Beispiele

Oberösterreichische Gesundheitsholding

Beschäftigte der OÖ Gesundheitsholding, die privat Angehörige pflegen, können eine kostenfreie psychologische Einzelsupervision in Anspruch nehmen. In einem vertraulichen Gespräch mit einer qualifizierten Fachperson werden belastende Erfahrungen, Fragen und Gefühle rund um die Pflegesituation thematisiert. Ziel ist es, Stress abzubauen, Überforderung vorzubeugen und die eigene Selbstfürsorge zu stärken. Die Supervision unterstützt dabei, persönliche Grenzen besser wahrzunehmen und neue Wege zu finden, um Pflege, Beruf und Privatleben gut zu vereinbaren. Die Terminvereinbarung erfolgt unbürokratisch telefonisch. Es können bis zu zehn Einheiten à 50 Minuten kostenfrei genutzt werden.



KWG – Kraftwerk Glatzing-Rüstorf eGen

Die psychische Belastung, die mit der Pflege von Angehörigen einhergehen kann, wird bei KWG aktiv berücksichtigt. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, ein anonymes psychologisches Betreuungsangebot in Anspruch zu nehmen. Es dient der Unterstützung in belastenden Lebens- sowie Pflegesituationen und ist niederschwellig gestaltet. Ergänzend besteht die Möglichkeit, ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen. Damit wird die mentale Gesundheit gestärkt und es wird die individuelle Resilienz im Umgang mit beruflichen und privaten Herausforderungen gefördert.

BMD

Der fachliche Input durch Arbeitspsychologinnen und -psychologen bietet eine wirksame und flexible Unterstützung für Mitarbeitende und Führungskräfte. In persönlichen Sprechstunden vermitteln die Beratenden Orientierung und Stabilität – telefonisch, online, vor Ort oder außerhalb des Unternehmens. Mitarbeitende nutzen das Angebot sowohl für berufliche Fragestellungen als auch für private Themen wie persönliche Krisen oder Schicksalsschläge. Ergänzend stellen die Psychologinnen und Psychologen praxisnahe Infoboard-Folien bereit, etwa zu Atemtechniken, Stressreduktion etc., die zur Selbstregulation im Alltag beitragen. Zusätzlichen fachlichen Input bietet die Plattform „BMD – WeCare“. Sie bündelt fundierte Inhalte, Tipps und Ressourcen rund um die Themen Pflege sowie Betreuung und macht sie jederzeit zugänglich.



Die Zertifizierung berufundfamilie

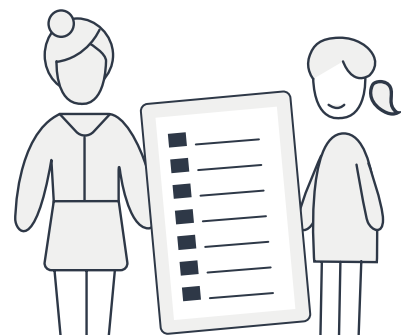
Die mit ihren Best-Practices im Leitfaden präsenten Unternehmen haben erfolgreich den Zertifizierungs- bzw. Re-Zertifizierungsprozess durchlaufen. In diesen strukturierten Verfahren werden unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten bestehende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf evaluiert und weiterentwickelt.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist nicht nur Ausdruck sozialer Verantwortung, sondern auch ein klarer Wettbewerbsvorteil: Sie steigert die Zufriedenheit und Bindung der Beschäftigten, erleichtert den Wiedereinstieg nach der Karenz und erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber für qualifizierte Fachkräfte.



Weitere Informationen

Detaillierte Informationen zu den ausgezeichneten Unternehmen, den Zertifizierungsprozessen sowie Bildmaterial zur Veranstaltung finden Sie unter www.familieundberuf.at



Wissenswertes für pflegende Angehörige

und wie Arbeitgeber konkret
unterstützen können.



Der folgende Inhalt wurde in Kooperation mit dem Hilfswerk erstellt.

12. Praktische Tipps für die Pflege von Angehörigen

Die folgenden Seiten sind ein Auszug aus dem Hilfswerk Pflegekompass. Er enthält Wissenswertes für pflegende Angehörige.

Tipp: Die Pflegekompass-Broschüre herunterladen oder bestellen:

www.hilfswerk.at/oesterreich/publikationen/ratgeber-und-broschueren/der-hilfswerk-pflegekompass/



Gut informiert

Ganz gleich, ob sich der Bedarf allmählich abzeichnet, oder die Situation plötzlich eintritt: Es gibt kaum jemanden, der oder die mit dem Thema Pflege und Betreuung nicht manchmal überfordert wäre. Es stellen sich viele Fragen, wie zum Beispiel:

- **Welche Unterstützung gibt es? Welche ist für uns geeignet?**
- **Können wir uns das leisten?**
- **Was ist bei der Entlassung aus dem Spital zu beachten?**
- **Müssen wir im Wohnraum etwas ändern?**
- **Wer hilft uns beim Pflegegeldantrag?**
- **Was ist eine Patientenverfügung?**
- **Benötigen wir eine Vorsorgevollmacht?**
- **Wo finden wir gute und verlässliche Beratung?**



Was bedeutet Älterwerden?

Älterwerden hat unterschiedliche Dimensionen: eine persönliche, eine soziale und eine körperliche.

Die Leistungsfähigkeit des Körpers lässt im Alter generell nach, wobei der Zeitpunkt, ab dem das spürbar wird, sehr unterschiedlich sein kann. Es treten gewisse kognitive Einschränkungen auf: Die Aufmerksamkeit, die Orientierung und die Konzentrationsfähigkeit lassen nach, die Merkfähigkeit nimmt ab und neue Informationen werden langsamer und selektiver verarbeitet. Auch die Sinnesorgane, die Muskulatur und die Kraft lassen nach. Ausdauer und Leistungsfähigkeit gehen zurück, was Auswirkungen auf die Autonomie und Teilhabe am Alltagsleben hat.

All das passiert nicht von einem Tag auf den anderen und ist bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt. Gewisse Veränderungen gehören einfach zum Älterwerden dazu. Was man nicht vergessen sollte: Auf der anderen Seite ist das Erfahrungspotential größer, ältere Menschen können auf viele Erlebnisse und Erfahrungen zurückgreifen und diese auch mit anderen teilen.

Wann braucht jemand Pflege und Betreuung?

Grundsätzlich können sowohl chronische Beeinträchtigungen als auch ein plötzliches Ereignis zur Folge haben, dass jemand Unterstützung braucht.

Zu den chronischen Geschehnissen gehören zum Beispiel Erkrankungen des Bewegungsapparats wie Gelenksabnutzungen (Arthrosen) und chronische Gelenkentzündungen (Rheuma). Sie rufen erst mit der Zeit einen Unterstützungsbedarf hervor. Zu den plötzlichen Ereignissen gehören beispielsweise Stürze. Sie führen unmittelbar

dazu, dass jemand (vorübergehend) Betreuung braucht. Auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Arteriosklerose, Herzmuskelschwäche, Herzmuskelentzündungen, ein Schlaganfall oder Herzinfarkt können – zum Teil allmählich, manchmal aber auch sehr plötzlich – zur Folge haben, dass jemand auf Pflege und Betreuung angewiesen ist.

Bei Erkrankungen der Psyche und des Nervensystems wie Demenz oder Parkinson entwickelt sich der Unterstützungsbedarf oft langsam. Ähnliches gilt für die Folgen von Diabetes oder Krebserkrankungen. Auch eine Inkontinenz kann zu Pflegebedarf führen. In all diesen Fällen gilt: Mit der richtigen Therapie und Unterstützung ist trotz gesundheitlicher Einschränkungen viel Lebensqualität möglich.

Fragen, die sich Betroffene und Angehörige auf jeden Fall stellen sollten:

Was schaffen wir alleine und wobei brauchen wir Hilfe?

- **Einkaufen, Kochen**
- **Reinigen und Beheizen der Wohnung**
- **Waschen von Wäsche**
- **Körperpflege, Toilettengang**
- **Ankleiden, Auskleiden**
- **Gehen, Treppensteigen**
- **Aufstehen, Zubettgehen**
- **Essen, Trinken**
- **Einnehmen von Medikamenten**
- **Blutdruckmessen, Injektionen**
- **Versorgung von Wunden, Inkontinenz, Katheter, Stoma**
- **Kontakt zu Freunden, Besuche**

Welche Unterstützungsmöglichkeiten für Zuhause gibt es?

Dieses Kapitel gibt Ihnen einen Überblick über verschiedene Angebote, die den Alltag zu Hause oder das Heimkommen nach einem Spitalsaufenthalt erleichtern. Lassen Sie sich im Voraus von einem Profi beraten: Die Pflegeberatung informiert Sie umfassend und hilft Ihnen, die bestmögliche Lösung für Ihre Situation oder die Ihrer Angehörigen zu finden. Sie unterstützt Sie bei Fragen zu Pflege und Pflegegeld, bei Organisatorischem und bei Formalitäten. Selbstverständlich können Sie in der Beratung auch persönliche Fragen ansprechen – auch solche, die Sie eventuell belasten. Die Beratung kann auf Wunsch auch bei Ihrem Angehörigen zu Hause stattfinden und ist mitunter sogar kostenlos. Erkundigen Sie sich unverbindlich!

Damit sich Ihre Angehörigen zu Hause sicher fühlen:

Von Notrufsystem über Schlüssel-Safe bis hin zum Smart Home

Notrufsysteme bieten rasche Hilfe im Notfall – in den eigenen vier Wänden, rund um die Uhr, einfach und zuverlässig. Mit einem Druck auf den Sender wird die Notrufzentrale alarmiert, die rasch Hilfe organisiert. Zusatzleistungen des Notruftelefons sind zum Beispiel Taxibestellungen, die Organisation von Arztterminen oder Erinnerungsalarme. Der Rauchmelder kann mit dem Notruftelefon gekoppelt sein und löst bei Rauchbildung Alarm aus. Ein Schlüsselsafe schafft Rettungsdiensten im Notfall sicheren Zutritt.

Smart-Home-Technik kann ältere Menschen im eigenen Zuhause stark unterstützen: Sie sorgt nicht nur für Komfort, sondern auch für Sicherheit und Orientierung. Beispiele für diese sogenannten Assisted-Living-Systeme sind:

- **Sprachassistenten zur Steuerung von Licht, Heizung oder Musik oder zur Erinnerung an Termine und die Medikamenteneinnahme**
- **Bewegungsmelder, die anzeigen, wenn sich jemand im Raum bewegt und gegebenenfalls Warnungen auslösen**
- **Video-Türklingeln**
- **Smart Steckdosen, die Geräte wie Kaffeemaschine oder Radio steuern können oder**
- **Sturzsensoren.**

Damit Ihre Angehörigen regelmäßig ausgewogen und gut essen können:

Mobiler Menüservice bzw. Essen auf Rädern

Wenn das Einkaufen und das Kochen zu beschwerlich werden, liefert ein Menüservice Mahlzeiten direkt ins Haus. Meistens werden die Speisen tiefgekühlt geliefert. Bei dieser gesunden und vollwertigen Senioren-Ernährung werden auch Leicht- oder Diabetikerkost berücksichtigt sowie vegetarische, glutenfreie oder laktosefreie Speisen angeboten. Je nach Region wird auch eine Lieferung von warmen Mahlzeiten angeboten.

Damit Ihre Angehörigen zu Hause gut versorgt sind:

Heimhilfe, Hauskrankenpflege

Die Heimhilfe unterstützt ältere Menschen bei der Körperpflege, beim An- und Auskleiden, beim Essen und Trinken sowie bei Erledigungen. Weiters hilft sie im Haushalt, beim Aufräumen, Putzen, Einkaufen und Kochen. Die Hauskrankenpflege ist für die medizinische und pflegerische Versorgung zuständig: zum Beispiel für Verbandwechsel, Injektionen, Medikamentengabe und

aufwendige Körperpflege. Sie kümmert sich um Aktivierung, Mobilisation und Vorbeugung und informiert und unterstützt bei der Entlassung aus dem Krankenhaus oder der Rehabilitation. Die Hauskrankenpflege berät zudem, wenn es darum geht, Pflegegeld und Förderungen zu beantragen oder die richtigen Pflegehilfsmittel auszuwählen und zu organisieren.

Damit Ihre Angehörigen zu Hause rund um die Uhr gut betreut sind:

24-Stunden-Betreuung

Personenbetreuerinnen und -betreuer unterstützen pflegebedürftige Menschen bei ihren Alltagsaktivitäten, beim Essen und Trinken, bei der Körperpflege sowie beim An- und Ausziehen. Sie helfen im Haushalt, erledigen Besorgungen, leisten der zu betreuenden Person Gesellschaft und übernehmen bei Bedarf medizinischpflegerische Tätigkeiten. Sie kommen meist aus Ost- oder Südeuropa, wohnen mit Ihren Angehörigen im Haushalt und wechseln sich in einem meist 14-tägigen Turnus bei der Betreuung ab.

Damit Ihre Angehörigen sozial gut eingebunden bleiben:

Tageszentren

Tageszentren bieten einen strukturierten Tagesablauf, qualifizierte Pflege sowie Betreuung und mancherorts Therapien. Sie fördern die betreuten Personen in ihrer Selbständigkeit und unterstützen sie, ihre Lebensqualität zu erhalten oder zu erhöhen. Die Angehörigen erfahren individuelle Begleitung und sind eingebunden in eine Gemeinschaft. Gruppenangebote wie Gedächtnis-

training, Gymnastik, Malen, Singen oder Ausflüge helfen, soziale Kontakte zu pflegen und fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden. Tageszentren entlasten pflegende Angehörige: Sie ermöglichen tageweise eine Auszeit von Pflegeaufgaben und vereinfachen die Vereinbarkeit von Pfllegetätigkeit und Beruf.

Damit Ihre Angehörigen gut aufgehoben sind, wenn sie nicht mehr zu Hause leben wollen oder können:

Betreutes Wohnen, Senioren pensionen/-heime

Gut geführte Senioren pensionen/-heime bieten professionelle Pflege und Betreuung sowie Service, Komfort und Sicherheit rund um die Uhr. Die Atmosphäre ist angenehm und anregend, die zu betreuenden Personen sind sozial eingebunden und können an verschiedenen Aktivitäten teilnehmen. Das entlastet Angehörige weitgehend. Beim Betreuten Wohnen lebt man in der eigenen barrierefreien Wohnung, genießt Privatsphäre und ist gleichzeitig optimal betreut. Das gibt Sicherheit.

Damit Sie als pflegende/r Angehörige/r durchatmen können:

Kurzzeit- und Urlaubspflege

Pflegende Angehörige können die 24-Stunden-Betreuung für einen begrenzten Zeitraum von zwei, drei oder vier Wochen in Anspruch nehmen – für eine Urlaubsbetreuung, zur Entlastung oder zur Überbrückung während der Wartezeit auf einen Heimplatz. Auch Senioren pensionen/-heime bieten dies an.

Es gibt eine Fülle von Angeboten und Hilfsmitteln für die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden Ihrer Angehörigen.

Erkundigen Sie sich zum Beispiel auch nach:

- **Mobiler Therapie (bei Problemen mit Bewegung, Motorik, Sprache)**
- **Besuchs- und Begleitedienste**
- **Spezialberatungsangeboten, zum Beispiel zu Demenz, Schmerz, Inkontinenz**
- **Sturzprävention und Wohnraumanpassung**
- **Tagesbetreuung oder sozialer Alltagsbegleitung**
- **Gedächtnistraining**
- **Selbsthilfegruppen**
- **Überleitungspflege**
- **Palliativpflege**

Nutzen Sie die Pflegeberatung des Hilfswerks!

Informieren Sie sich unverbindlich unter 0800 800 820 (gebührenfrei aus ganz Österreich), **office@hilfswerk.at** oder **pflegekompass.hilfswerk.at**

Zurechtfinden im Alter – Antworten und Fragen von pflegenden Angehörigen

Meine Mutter möchte keine fremden Menschen im Haus haben. Was kann ich tun?

Hier kommt Verschiedenes zusammen, das oft zu Konflikten führt: Viele ältere Menschen möchten zu Hause in ihrer vertrauten Umgebung leben. Manchen fällt es dabei schwer einzusehen, dass sie Unterstützung brauchen. Oder sie lehnen fremde Menschen im Haus ab. Viele Angehörige

können – aus fachlichen, zeitlichen oder persönlichen Gründen – aber nicht die gesamte Pflege und Betreuung übernehmen.

Das ist normal und sollte Ihnen kein schlechtes Gewissen machen. In diesem Fall ist es sinnvoll, mit einem Pflege- und Betreuungsdienst zusammenzuarbeiten: Deren Mitarbeitende sind ausgebildete Profis. Sie folgen klaren Verpflichtungen und Richtlinien. Diskretion, Verschwiegenheit und Respekt vor der Privatsphäre ihrer Kundinnen und Kunden sind für sie selbstverständlich. Ebenso wichtig ist eine klare Kundenorientierung: Ein guter Pflege- und Betreuungsdienst geht bestmöglich auf Ihre Situation, Ihre Wünsche und Ihre Bedürfnisse bzw. die Ihrer Mutter ein und stimmt sich laufend mit Ihnen ab. Nutzen Sie die Möglichkeit eines Beratungsgesprächs vor Ort, bei Ihrer Mutter zu Hause. Versuchen Sie, Ihre Mutter dafür zu gewinnen: Ein Gespräch mit einem erfahrenen Pflegedienst hilft, Vertrauen zu schaffen.

Ich tue alles für meinen pflegebedürftigen Mann, trotzdem ist er ungut zu mir. Warum?

Sie sprechen ein Problem an, das viele Angehörige betrifft: Menschen, die mit Einschränkungen leben müssen und auf Unterstützung angewiesen sind, können oft nur schwer mit dieser Situation umgehen. Von anderen abhängig zu sein, ist für sie oft schlimm.

Deshalb richten sie ihre schlechte Laune oft genau auf jene, die ihnen besonders nahestehen – so wie es bei Ihnen und Ihrem Mann der Fall ist. Daraus kann ein Teufelskreis entstehen: Je mehr Sie für Ihren Mann tun, desto stärker empfindet er die Abhängigkeit von Ihnen, und desto gereizter reagiert er auf Sie. Hinzu kommt, dass sich die gewohnten und eingespielten Rollen verändern.

Das ist eine große Herausforderung. In solchen Momenten ist der Austausch mit anderen pflegenden Angehörigen oder auch das Gespräch mit einem Profi hilfreich – zum Beispiel mit einer Psychologin, einem Psychologen oder einer Pflegefachkraft.

Entlastend ist es vielfach auch, Pflege- und Betreuungsdienste hinzuzuziehen. Wenn Sie nicht mehr die gesamte Unterstützung leisten müssen und Ihr Mann nicht bei allem und jedem einzig von Ihnen abhängig ist, kann das die Situation entspannen. So entsteht Raum für eine weniger belastete Beziehung.

Ich betreue meine zunehmend pflegebedürftige Mutter. Wie kann ich ihr sagen, dass mir manches zu viel wird, ohne sie zu kränken?

Einem nahestehenden Menschen zu sagen, dass einem die pflegerischen Aufgaben zu viel werden, ist schwierig. Aber es ist normal und auch legitim, dass Sie nicht alles übernehmen können und wollen, was die Pflege Ihrer Mutter erfordert. Sie haben eine besondere Beziehung zu ihr und nicht die Distanz und die Sicht eines Profis auf die Dinge. Dass für Sie manches schwer oder gar unmöglich ist, ist deshalb normal.

Versuchen Sie, Ihre Mutter zu überzeugen, dass eine Pflegeberatung sinnvoll ist. Sie hilft Ihnen, die Situation für beide bestmöglich zu gestalten. Eine neutrale, erfahrene Fachkraft kann vieles erklären und dabei helfen, Vertrauen und Akzeptanz für professionelle Unterstützung zu schaffen.

Meine Frau bekommt Medikamente gegen Alzheimer, und dennoch ist der Umgang mit ihr manchmal schwierig. Was mache ich falsch?

Wahrscheinlich machen Sie gar nichts falsch. Der Umgang mit Menschen mit demenzieller Er-

krankung ist trotz Medikamenten oft eine große Herausforderung – vor allem für Angehörige. Im Verlauf der Erkrankung ändert sich diese Herausforderung immer wieder. Das heißt, Sie müssen immer wieder neu prüfen, wie Sie mit der Betreuungssituation umgehen können und wollen.

In jedem Fall aber gilt: Je besser Sie informiert sind, umso eher finden Sie einen guten Umgang mit Ihrer Frau und eine tragfähige Lösung für Ihre Situation. Bestellen Sie gute Broschüren und informieren Sie sich auch darüber, wie Sie die Gespräche mit Ihrer Frau gestalten können. Lassen Sie sich auch unbedingt beraten. Gute Pflegedienste haben speziell ausgebildete Fachkräfte, die Ihnen gerne helfen.

Meine Mutter möchte meinen Vater nach der Rehabilitation daheim pflegen. Was sollten wir im Haus anpassen?

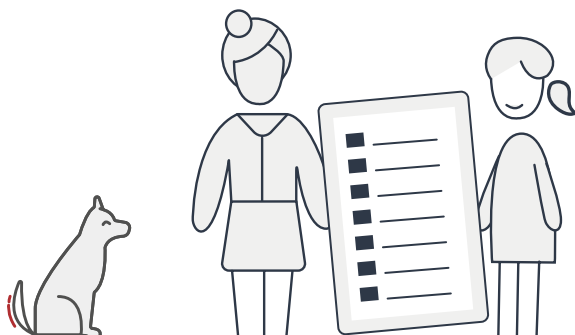
Das hängt von den gesundheitlichen Einschränkungen Ihres Vaters ab. Es gibt jedoch Vorkehrungen, die in jedem Fall zielführend und nützlich sind: Beseitigen Sie „Stolperfallen“, um das Sturzrisiko einzudämmen. Das kann aufwendig sein, lohnt sich aber. Die Gefahr, die von Stolperfallen ausgeht, wird oft unterschätzt, die Folgen von Stürzen können jedoch verheerend sein. Anpassungen in Bad und WC sind ebenfalls hilfreich.

Bringen Sie Haltegriffe und rutschfeste Matten an. Braucht Ihr Vater Hilfsmittel zum Gehen? Achten Sie im Haushalt Ihrer Eltern auf breite Durchgänge bei Türen und zwischen den Möbeln. Organisieren Sie die ärztlichen Verordnungen für die Hilfsmittel rechtzeitig. So können Sie diese besorgen, bevor Ihr Vater nach Hause kommt.

Unser Tipp:

DIE HÄUFIGSTEN STOLPERFALLEN BEHEBEN

- **Rutschiges Badezimmer**
Hier helfen Haltegriffe und Anti-Rutsch-Matten in Dusche und Badewanne, kipp-sichere Sitzgelegenheiten, ein Haltegriff bei der Toilette. Heizstrahler am besten an der Wand montieren!
- **Dunkle Gänge, nächtliche Wege**
Lichtschalter und Telefon sollten unbedingt vom Bett aus erreichbar sein. Stecken Sie auf den wichtigsten Wegen, etwa zur Toilette, Nachtlichter in die Steckdosen. Oder lassen Sie Leuchten montieren, die nicht blenden und bei Bewegung angehen.
- **Gefährliche Treppen**
Halten Sie Stiegen unbedingt frei und versehen Sie sie mit rutschfesten Belägen oder Gleitschutzstreifen. Beleuchten Sie sie gut (Lichtschalter oben und unten) und achten Sie auf sichere Handläufe. Niemals voll beladen oder in Eile über Stiegen gehen!
- **Rutschende Teppiche**
Teppiche sollten Sie entweder entfernen oder mit beidseitig klebenden Anti-Rutsch-Unterlagen sichern. Hochstehende Ecken nicht vergessen!
- **Defekte Böden**
Lose Fliesen oder hochstehende Bretter sind gefährlich. Lassen Sie sie erneuern oder reparieren.
- **Erhöhte Türschwellen**
Türschwellen sollten entfernt, in der Höhe angepasst oder mit einer Farbe gestrichen werden, die sich vom umgebenden Fußboden abhebt.
- **Eng gestellte Möbel**
Achten Sie auf einen Abstand bzw. eine Durchgangsbreite von etwa 1,20 Metern, sonst wird sicheres Durchkommen schwierig.
- **Ungeeignete Hausschuhe**
Hausschuhe sollten flach sein, eine rutsch-feste Profilsohle haben und dem Fuß (auch an der Ferse) festen Halt bieten. Abgetragene Schuhe rechtzeitig ersetzen!
- **Keine Sessel als Aufstiegshilfe**
Niemals einen Sessel als Aufstiegshilfe nutzen! Bewahren Sie (Tritt)Leitern so auf, dass sie schnell zur Hand sind (nicht in Garage, Keller, Dachboden). Ersetzen Sie beschädigte Leitern!
- **Glühlampen, Vorhänge**
Wenn Arbeiten wie Glühlampen wechseln oder Vorhänge aufhängen schwerfallen, Verwandte oder Nachbarn um Hilfe bitten.



Checkliste: Entlassung aus dem Krankenhaus und heimkommen gut vorbereiten

- ✓ **Bestehen Sie auf ein ausführliches Abschlussgespräch** mit der behandelnden Ärztin bzw. dem behandelnden Arzt im Spital oder in der Rehabilitation.
- ✓ Stellen Sie im Gespräch **alle wichtigen Fragen**. Machen Sie sich vor dem Gespräch gemeinsam Notizen, damit Sie nichts vergessen.
- ✓ Fragen Sie nach dem **genauen Entlassungstermin samt Uhrzeit**.
- ✓ Fragen Sie nach dem **weiteren Verlauf** der Genesung.
- ✓ Lassen Sie sich **weiterführende Therapien**, Medikamente und Rezepte erklären.
- ✓ Fragen Sie, mit welchen **Einschränkungen** (vorübergehend) gerechnet werden muss.
- ✓ Erkundigen Sie sich, ob **Kontrolluntersuchungen** nötig sind.
- ✓ Informieren Sie sich, an wen man sich wenden kann, wenn **Beschwerden** auftreten.
- ✓ Entscheiden Sie gemeinsam, wer den **Patientenbrief** bekommen soll.
- ✓ Verlangen Sie für die betreffende Person eine **Kopie des Patientenbriefes**.
- ✓ Informieren Sie die zuständige **Hausärztin bzw. den Hausarzt** im Vorfeld über die Entlassung und den Entlassungstermin.
- ✓ Unterstützen Sie die betroffene Person bei der Terminvereinbarung mit der zuständigen **Hausärztin bzw. dem Hausarzt** um den **Patientenbrief zu besprechen**.
- ✓ Organisieren Sie **rechtzeitig** alle nötigen **Rezepte, Medikamente und Verordnungen**.
- ✓ Klären Sie, ob und zu welchen Bedingungen ein **Transport nach Hause** beansprucht werden darf.
- ✓ Fragen Sie die jeweilige **Krankenkasse**, ob **Transportkosten** übernommen werden können.
- ✓ Erkundigen Sie sich, ob zu Hause **Hilfsmittel** oder **Unterstützung** gebraucht werden und wie diese organisiert werden können.
- ✓ Nehmen Sie jedenfalls frühzeitig Kontakt zu einem **Pflegedienst** auf. Je früher, desto besser: So kann dieser für eine gute Versorgung zu Hause alles Nötige vorbereiten. Ein guter Pflegedienst berät Sie gerne individuell.

13. Pflege und Beruf in Einklang bringen

Es passiert mitten im (Arbeits-)Leben: während eines Meetings, auf dem Heimweg, zwischen zwei Deadlines. Ein einziger Anruf – und plötzlich tragen Menschen neben ihrem Job eine weitere familiäre Verantwortung, die alles verändert. Pflege betrifft uns alle – früher oder später. Trotzdem bleibt sie im Arbeitsalltag oft noch unsichtbar. Pflege ist nicht nur eine private Angelegenheit, sie ist Teil des Lebens - und sie ist Teil der Arbeitswelt.

Wenn Sie in eine Pflegesituation kommen, kann Ihr Arbeitgeber Sie u.a. mit folgenden hilfreichen Angeboten unterstützen:

- **Beratungs- und Servicehotline:** Beratung für konkrete Fragestellungen rund um Pflegegeld, Pflegedienste u.v.m. sowie mentale Unterstützung für pflegende Angehörige
- **Pflegefallbegleitung** – individuelle Beratung und Begleitung, wenn es eine akute Pflegesituation in der Familie gibt
- **Vergünstigungen** für Services und Produkte rund um Pflege
- **Informationspakete:** kompakte Informationen, Broschüren, Leitfäden, Checklisten – fürs Intranet bzw. die Mitarbeiter-App
- **Vorträge oder fachliche Inputs**, zum Beispiel bei Gesundheitstagen und anderen Unternehmens-Veranstaltungen für Mitarbeitende: von „Pflegefall – was nun?“ über „Wenn die Eltern älter werden“ bis zu „Gespräche mit demenziell erkrankten Menschen führen“

An wen können sich Arbeitgeber wenden?

Viele Arbeitgeber holen sich die Expertise von externen Pflegeprofis, wenn sie Ihre Mitarbeitenden rund um die Pflege und Betreuung von Angehörigen unterstützen möchten, wie zum Beispiel KEEP BALANCE CARE (keepbalance.hilfswerk.at/care), ein Programm des Hilfswerks.

Pflege braucht:

- **Verständnis**
- **flexible Lösungen**
- **professionelle Begleitung**
- **Wertschätzung**
- **Raum im Arbeitsleben**

Die Pflege bzw. Betreuung von Angehörigen ist meist eine herausfordernde Phase.

Mitarbeitende, die nicht alleine durch so eine schwierige Zeit gehen müssen, schätzen die Unterstützung und sind meist äußerst loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber.

Ein unterstützendes Umfeld in Pflegesituationen zahlt sich jedenfalls vielseitig aus – sowohl für Mitarbeitende als auch für Unternehmen:

- **Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung:** Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt und erfahren in herausfordernden Zeiten konkrete Unterstützung. Dies stärkt ihre Loyalität zum Unternehmen erheblich.

- **Verbesserte Konzentration und Produktivität:** Durch die Entlastung im privaten Bereich können sich Mitarbeitende besser auf ihre beruflichen Aufgaben konzentrieren und ihre Leistungsfähigkeit erhalten.
- **Gestärkte Führungskräfte:** Durch gezielte Angebote erhalten Führungskräfte selbst Unterstützung und sind besser gerüstet, ihre Teams zu begleiten.
- **Positives Unternehmensimage:** Ein Arbeitgeber, der soziale Verantwortung übernimmt und seine Belegschaft umfassend unterstützt, profitiert von einem verbesserten Ruf und einer attraktiveren Arbeitgebermarke.



14. Checkliste für Arbeitgeber – Pflege und Beruf vereinbar machen

Erste Schritte

1. Orientierung schaffen

- Gesetzliche Rahmenbedingungen kennen (Pflegekarenz, -teilzeit, Freistellung)
- Überblick über interne Unterstützungsangebote zusammenstellen
- Zuständige Ansprechperson für Pflege festlegen (Pflegelotse)
- Führungskräfte kurz sensibilisieren
- Befragung der Mitarbeitenden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durchführen

2. Informationen bereitstellen

- Intranet-Seite „Pflege und Beruf“ anlegen/aktualisieren
- Pflegeflyer erstellen und veröffentlichen (digital und/oder gedruckt)
- Pflegestammtisch oder Informationsformat ankündigen
- Vertrauliche Beratungsmöglichkeiten kommunizieren

3. Gespräche ermöglichen

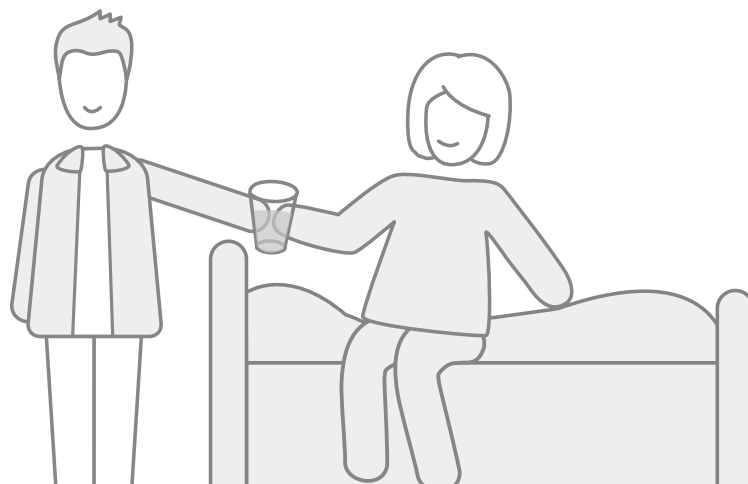
- Flexibilitätsoptionen klären (Homeoffice, Gleitzeit, kurzfristige Anpassungen)
- Leitfaden für Führungskräfte zur Gesprächsführung bereitstellen
- Externe Beratungsstellen benennen können

4. Klare Abläufe definieren

- **Prozess für akute Pflegesituationen festlegen**
 - Wen kontaktieren?
 - Welche kurzfristigen Lösungen sind möglich?
- **HR-Prozesse für pflegebedingte Auszeiten definieren**
- **Kurze Checkliste für Führungskräfte bereitstellen**

5. Pflege sichtbar machen

- **Klare Botschaft: „Pflege betrifft uns alle“**
- **Regelmäßige Informationen im Intranet bzw. als Newsletter**
- **Unterstützungsangebote aktuell halten**
- **Rückmeldungen von Mitarbeitenden einholen**
- **Authentische Berichte (von Role Models) veröffentlichen**



15. Kontakt und Impressum

Herausgeber:



Familie & Beruf Management GmbH
Untere Donaustraße 13-15/3
1020 Wien

Telefon: 01 | 218 50 70
E-Mail: office@familieundberuf.at

www.familieundberuf.at

Inhalte




Die Informationen zu den Unternehmen basieren auf deren Angaben.
Kapitel 12 und 13 wurden in Kooperation mit dem Hilfswerk erstellt.

Redaktion

Mag. Daniela Billner, MA; Tina Metz | Familie & Beruf Management GmbH

Grafische Gestaltung

Sabine Schmidt

-  www.facebook.com/familieundberufat
-  www.instagram.com/familieundberufat
-  www.linkedin.com/company/familieundberufat