



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Neue Wege gehen

Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz



[bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de)

Inhalt

Einleitung	4
1 Unternehmen und Behörden: warum sie sich dem Thema Demenz widmen sollten	6
1.1 Demenz als Herausforderung für die Gesellschaft	6
1.2 Zur Pflegesituation von Menschen mit Demenz	10
1.3 Betroffene, pflegende Angehörige und alle Beschäftigten als Zielgruppen betrieblicher Maßnahmen	12
2 Handlungsfelder für Unternehmen und Behörden	15
2.1 Von Demenz Betroffene als Mitarbeitende	15
2.1.1 Wenn Beschäftigte kognitive Beeinträchtigungen entwickeln	15
2.2 Gesetzliche Grundlagen für die Sicherung des Arbeitsplatzes, für Anpassungsmaßnahmen und für die Integration in den Arbeitsprozess ..	17
2.3 Voraussetzungen für die Arbeitsintegration und mögliche Leistungen	17
2.4 Anregungen für Betroffene	18
2.5 Anregungen für Arbeitgeber	18
2.5.1 Mögliche Maßnahmen	19
2.5.2 Beantragung eines Beschäftigungssicherungszuschusses	19
2.6 Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger	20
2.6.1 Informationsmaßnahmen in Betrieb und Behörden	25
2.7 Umgang mit Kundinnen und Kunden, die von Demenz betroffen sind, in Banken, Geschäften und Behörden	30
2.8 „Gute Praxis“: Beispiele von Unternehmen	32
3 Ausblick	35
Literaturverzeichnis	36

Einleitung



*Freude an der Arbeit lässt das Werk
trefflich geraten.¹*

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

Bedingt durch die steigende Lebenserwartung und die damit verbundene kontinuierliche Zunahme der Zahl alter und hochaltriger Menschen in unserer Gesellschaft steigt auch die Zahl der Menschen, die mit einer altersbedingten oder anderen kognitiven Beeinträchtigung oder auch Demenz leben. In Deutschland sind derzeit circa 1,7 Millionen Menschen an einer Demenz erkrankt.² Sollte es in den nächsten Jahren keine grundlegenden Veränderungen bezüglich der

Prävention und Therapie von Demenz und sollten sich die Schätzungen hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung bewahrheiten, dann steigt die Zahl der von Demenz Betroffenen in Deutschland bis zum Jahre 2050 auf 3 Millionen Menschen.³ Das hat zur Folge, dass die Angehörigen und andere Zugehörige⁴ von Menschen mit kognitiven Einschränkungen zunehmend gefordert sind, umfangreiche Betreuungs- und in der Folge Pflegeverantwortung zu übernehmen.

In der Vergangenheit wurde die familiäre Fürsorgearbeit fast ausschließlich von Frauen getragen. Sie ordneten den Wunsch nach einer eigenen beruflichen Karriere und einem eigenen Einkommen den Verpflichtungen im Hinblick auf Familienarbeit, Kindererziehung und Pflege der Eltern oder Schwiegereltern unter. Das führte dazu, dass viele Frauen lediglich Arbeitsplätze in Form von Teilzeitarbeit annahmen und ihr Einkommen als Zuverdienst zum Einkommen des Mannes galt.

Aktuell mag diese Zuschreibung noch auf einen gewissen Anteil der Pflegenden zutreffen. Allerdings wandeln sich die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit gravierend und Frauen können und wollen nicht mehr auf ein erfülltes Berufsleben und ein adäquates eigenes Einkommen verzichten. Ein verändertes Rollenverständnis,

.....

- 1 Kosel, Stefanie: Was man gern macht, macht man gut. In: Frey, Dieter (Hrsg.): Psychologie der Sprichwörter. Springer, Berlin, Heidelberg, 2017.
- 2 Siehe Bickel, Horst: Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen, in: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. Selbsthilfe Demenz, 2018, www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.
- 3 Ebd.
- 4 In der vorliegenden Arbeit werden als Zugehörige sowohl Angehörige als auch Freunde und Bekannte von Menschen mit kognitiven Einschränkungen bezeichnet.

Fachkräftemangel und Vollzeitberufstätigkeit von Frauen führen dazu, dass zunehmend auch Männer Pflegeverantwortung übernehmen.

Insgesamt ist zu erwarten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen zukünftig Pflegezeiten und damit verbundene flexible Arbeitszeitarrangements als selbstverständliche Phasen der Berufsbiografie ansehen werden.

Ähnlich wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Unternehmen und Betriebe in absehbarer Zeit gute Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für ihre Beschäftigten schaffen müssen.

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

ihrerseits möglichst individueller Unterstützungsmaßnahmen bedarf.

Diese Handreichung richtet den Fokus zum einen auf die Situation von Menschen, die noch während der Erwerbsphase an Demenz erkranken und aus diesem Grund viel zu häufig zu frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (müssen). Es wird anhand verschiedener Maßnahmen für Betroffene und Unternehmen aufgezeigt, wie trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Teilhabe am Arbeitsleben noch möglichst lange stattfinden kann. Zum anderen werden Empfehlungen zusammengefasst, die auch auf die Situation von berufstätigen Angehörigen kognitiv beeinträchtigter Menschen angewendet werden können. Darüber hinaus präsentieren wir Vorschläge von Teilnehmenden der Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz der Netzwerkstelle Lokale Allianzen für Menschen mit Demenz am 22. Mai 2019 in Hannover.⁵

.....
5 Vgl. BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 2019 (unveröffentlicht).

1

Unternehmen und Behörden: warum sie sich dem Thema Demenz widmen sollten

1.1 Demenz als Herausforderung für die Gesellschaft

Was bedeutet es, an einer Demenz zu erkranken?

Bei einer Demenz handelt es sich um eine fortschreitende Erkrankung des Gehirns, die aufgrund zunehmend schwerwiegender Symptome erhebliche Auswirkungen auf die selbstständige Lebensführung und die geistigen Fähigkeiten eines Menschen haben kann. Demenz ist allerdings keineswegs eine Krankheit, sondern vielmehr ein Sammelbegriff für insgesamt circa 50 Krankheitsbilder, die zumeist mit kognitiven Störungen verbunden sind.⁶ Die meisten von Demenz Betroffenen weisen ein typisches Muster an Beeinträchtigungen auf: beispielsweise in Bereichen der Orientierung, des Denkens, der Wahrnehmung, des Zeitgefühls, der Urteilsfähigkeit, der Aufmerksamkeit und der Konzentrationsfähigkeit. Ein fortschreitender Gedächtnisverlust führt dazu, dass der Alltag zunehmend zur Herausforderung wird. Aufgaben und Anforderungen, die bis dahin ohne Probleme erfüllt wurden, können dann nicht mehr wie gewohnt ausgeführt werden.

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

Betroffene Beschäftigte können schnell ein Gefühl der Überforderung und Resignation erleben, manchmal auch der Ausgrenzung. Naheliegender sind dann eher die Annahmen einer Depression oder eines Burn-outs denn einer demenziellen Erkrankung, da depressive Erkrankungen ähnliche Systematiken wie eine Demenzerkrankung aufweisen können, zum Beispiel Gedächtnis- und Konzentrationsprobleme. Es ist jedoch auch möglich, dass beide Erkrankungen gleichzeitig auftreten und die Depression eine Reaktion auf Krankheitsfolgen einer demenziellen Veränderung darstellt.⁷

Tatsächlich betreffen nach Schätzungen der Deutschen Alzheimergesellschaft zwar unter 2 Prozent aller Demenzerkrankungen Menschen, die noch in der Erwerbsphase sind, also

6 Vgl. Platzek, Reinhard: Zum Begriff einer häufigen Alterserkrankung, in: Keil, Gundolf (Hrsg.), Fachprosaforchung Grenzüberschreitungen (Band 10), Baden-Baden, Deutscher Wissenschaftsverlag, 2014.

7 Vgl. Falk, Juliane: Basiswissen Demenz. Lern- und Arbeitsbuch für berufliche Kompetenz und Versorgungsqualität, Weinheim und Basel, Beltz Juventa, 2015.

Beschäftigte unter 65 Jahren. Die Deutsche Alzheimergesellschaft geht mit Blick auf diese Personengruppe von einer Inzidenzrate⁸ von 6.000 Neuerkrankungen pro Jahr aus.⁹ Mögen die Zahlen zunächst gering erscheinen, sind die Auswirkungen auf die Lebenswelt der Betroffenen und ihrer Familien jedoch erheblich.

Dabei sind die Ausprägungen der Symptome individuell sehr unterschiedlich und ihre Auswirkungen auf die Lebensqualität der Betroffenen hängen maßgeblich davon ab, wie gut das familiäre, soziale und berufliche Umfeld informiert ist und welche Unterstützungsleistungen angeboten werden können.¹⁰

Demenzielle Erkrankungen führen im Verlauf oft sukzessive zu einer vollständigen Abhängigkeit von der Unterstützung durch andere Personen. Das sind in der Regel Familienangehörige oder andere nahestehende Personen, also Angehörige, die häufig berufstätig sind und damit im Spannungsfeld zwischen Pflege und Beruf stehen.

Was bedeutet es, eine Person mit kognitiven Beeinträchtigungen zu pflegen?

Allgemein wird mit dem Begriff „Pflege“ das Übernehmen von körperlichen Pflegemaßnahmen, zum Beispiel Hilfeleistungen beim Waschen oder Baden und eventuell Unterstützung im Haushalt, in Verbindung gebracht. Um den Grad des Pflegebedarfs erfassen zu können, ist eine Auseinandersetzung mit der gesetzlich verankerten Pflegeversicherung nötig. Die Pflegeversicherung dient zur Absicherung von zum Beispiel Risiken und Behandlungen, die bei Pflegebedürftigen auftreten können. Rechtlich ist das Pflegeversicherungsgesetz im Sozialgesetzbuch (SGB) XI festgeschrieben und es regelt die Voraussetzungen, unter denen Leistungen bezogen werden können. In den vergangenen Jahren wurde mithilfe der Umsetzung der Pflegestärkungsgesetze die Pflegebedürftigkeit neu definiert. Hierbei ist besonders für demenziell erkrankte Menschen

bedeutsam, dass bei der Feststellung der Pflegebedürftigkeit nicht mehr nur körperliche Einschränkungen, sondern auch geistige und psychische Einschränkungen beachtet werden.¹¹ Die Pflegebedürftigkeit wird nicht mehr defizitorientiert am Hilfsbedarf begutachtet, sondern ressourcenorientiert am Grad der Selbstständigkeit der Pflegebedürftigen.

Hierfür werden folgende Themenbereiche berücksichtigt:

1. Mobilität
2. kognitive und kommunikative Fähigkeiten
3. Verhaltensweisen und psychische Problemlagen
4. Selbstversorgung
5. Bewältigung und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder auch therapiebedingten Anforderungen und Belastungen
6. Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte¹²

Anhand dieser Themenbereiche wird der Pflegegrad festgelegt. Die Erlangung eines Pflegegrads ist von der Gesamtpunktzahl abhängig, die anhand der unterschiedlichen Gewichtung dieser Themenbereiche ermittelt wird.

Bei demenzerkrankten Menschen ist darauf hinzuweisen, dass bei nicht ausreichend punktrelevanten körperlichen Einschränkungen zugleich höchstens Pflegegrad 3 erreicht werden kann. Zusammenfassend betrachtet, hat sich die Lage von pflegebedürftigen demenziell erkrankten Menschen durch die Einführung der Pflegestärkungsgesetze 1–3 verbessert, da der Pflegebedarf differenzierter erfasst wird und sich zudem die finanziellen Leistungen für Demenzerkrankte gebessert haben.

Es muss jedoch beachtet werden, dass die Versorgung eines Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eine Vielzahl von Belangen umfasst:

8 Als Inzidenz wird die Anzahl der Neuerkrankungen einer definierten Gruppe in einer bestimmten Zeitspanne bezeichnet. Vgl. Gutzmann, Hans, Zank, Susanne: Demenzielle Erkrankungen. Medizinische und psychosoziale Interventionen, Stuttgart, Kohlhammer Verlag, 2005.

9 Vgl. Bickel.

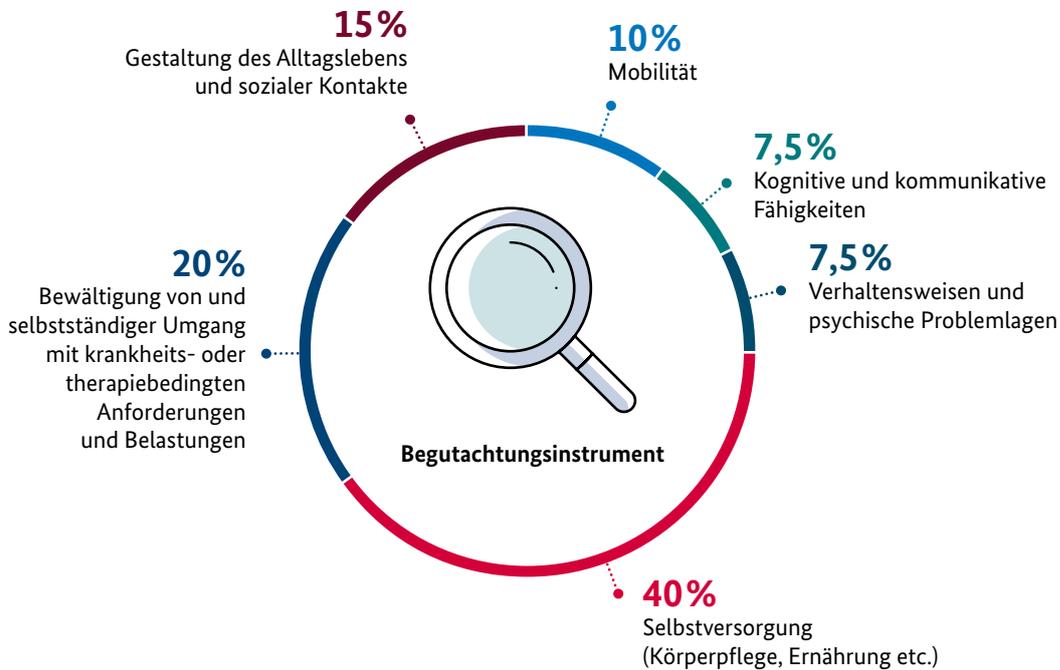
10 Vgl. Demenz. DAS MAGAZIN: 15-2012, Vincentz Network, Hannover.

11 Vgl. Deutsche Alzheimer Gesellschaft: Die Pflegeversicherung, 2016, www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/infoblatt8_pflegeversicherung.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

12 Vgl. Frauke, Nicole: Pflegegrade und die neuen Begutachtungs-Richtlinien. Praxishandbuch für die erfolgreiche Umsetzung im Pflege- und Betreuungsprozess, Hannover, Vincentz, 2017.

1 Unternehmen und Behörden: warum sie sich dem Thema Demenz widmen sollten

Abbildung 01: Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Bedeutungsinstrument im Überblick – sechs Lebensbereiche („Module“) werden betrachtet und gewichtet.



Quelle: MDS: Die Selbstständigkeit als Maß der Pflegebedürftigkeit, https://www.mds-ev.de/uploads/media/downloads/Fachinfo_PSG_II.pdf.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Lange bevor ein eigentlicher Pflegebedarf eintritt, benötigen diese Personen bereits umfangreiche Assistenz bei der Gestaltung und Bewältigung ihres Alltags.

Die Angehörigen sind also über einen recht langen, manchmal jahrelangen Zeitraum für die Gesellschaft mehr oder weniger „unsichtbar“ eingebunden, bevor schließlich ein unübersehbarer Pflegebedarf auftritt. Angehörige haben, wenn eine Pflegebedürftigkeit bei nahen Angehörigen vorliegt, die Möglichkeit, auf gesetzliche Leistungen zurückzugreifen, um ihren Arbeitsplatz trotz der Pflege zu erhalten.¹³ Bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit ist eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit von bis zu sechs Monaten möglich. Pflegezeit kann jedoch nur beantragt werden, wenn die Pflege in häuslicher Umgebung stattfindet und mindestens

Pflegegrad 1 vorliegt. Für diesen Zeitraum ist es möglich, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu erhalten. Des Weiteren kann auch eine Familienpflegezeit beantragt werden. Im Gegensatz zur Pflegezeit ist hierbei eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten möglich. Bei den zu pflegenden Angehörigen muss mindestens Pflegegrad 1 vorliegen und die Pflege muss in häuslicher Umgebung stattfinden. Die Angehörigen müssen in der Familienpflegezeit eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt leisten. Hierbei soll verhindert werden, dass Angehörige ihre Arbeit aufgrund der Pflegeaufgabe vollständig niederlegen. Auch in der Familienpflegezeit ist die Beantragung eines zinslosen Darlehens möglich.¹⁴ Diese Leistungen decken insgesamt 24 Monate ab; die durchschnittliche Verweildauer von Pflegebedürftigen ab 60 Jahren

13 Vgl. Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

14 Siehe Wege zur Pflege: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

liegt bei 2,1 Jahren bei Männern und 2,9 Jahren bei Frauen.¹⁵

Der Verlauf von Demenzerkrankungen unterliegt allerdings starken Schwankungen, weshalb auch Überlebenszeiten von deutlich mehr als der angegebenen Zeitspanne möglich sind.^{16,17}

Welch vielfältige Arbeit Angehörige von demenziell erkrankten Menschen häufig leisten, wird im Folgenden veranschaulicht:

- Administratives, zum Beispiel Beantragung von Leistungen der Pflegeversicherung und Behördengänge
- Organisation und Koordination von professioneller Pflege und engmaschiger Betreuung
- Organisation haushaltsnaher Dienste
- Terminierung und Organisation von Begleitung zu Arzt- und Therapeutenbesuchen

Damit einhergehend investieren Angehörige viel Zeit und Energie in die elementaren Faktoren einer zwischenmenschlichen Beziehungspflege, wie Gespräche, persönliche Zuwendung und Wärme (die für Menschen mit Demenz immer wichtiger werden), um eine möglichst hohe Lebensqualität für die Betroffenen zu erhalten.

Im Verlauf der Erkrankung wächst die Abhängigkeit der betreuten Personen. Aufgrund der psychischen und körperlichen Auswirkungen einer Demenz (etwa Störung des Schlaf-Wach-Rhythmus, Verlust der zeitlichen und räumlichen Orientierung) sind pflegende Angehörige außerhalb ihrer Arbeitszeit im Betrieb mit der Betreuung der erkrankten Person beschäftigt. Pflegende Angehörige haben dadurch oftmals nur wenig Freizeit. Dies bedeutet, dass die Betreuung der Angehörigen auch Auswirkungen auf die Freizeitgestaltung der pflegenden Angehörigen hat. Durch die Einschränkung der Zeitressourcen kann es zu einer Verringerung von sozialen

Kontakten kommen. Es gibt oftmals eine reduzierte soziale und kulturelle Teilhabe – die Pflegenden reiben sich zwischen Beruf und Pflege auf.¹⁸

In dieser Situation gestaltet es sich für pflegende Angehörige aufgrund eines Mangels an organisatorischen Ressourcen nicht immer leicht, eine regionale Beratungsstelle aufzusuchen, wo sie Informationen zu entlastenden Angeboten erhalten können. Die Zeitproblematik ist auch beim Besuch von Seminaren und Schulungen zum Thema Demenz oder eines Gesprächskreises für pflegende Angehörige eine zentrale Thematik.¹⁹ Allerdings handelt es sich hierbei um Angebote, die maßgeblich zu einer Entspannung der Pflegesituation und zu einer Steigerung der Lebensqualität der Menschen mit Demenz und ihrer Angehörigen beitragen können.

Unternehmen und Behörden sind als Partner und Begleiter für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in mehrfacher Hinsicht von zentraler Bedeutung. Es wäre hilfreich, wenn sie eine Kultur schaffen, in der sich betroffene Beschäftigte öffnen und ohne Angst vor Stigmatisierung frühzeitig über ihre Beeinträchtigungen sprechen könnten. Dadurch würde es ermöglicht, gemeinsame Lösungsstrategien für die weitere Beschäftigungszeit zu entwickeln.

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

15 Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

16 Vgl. Weyerer, Siegfried: Epidemiologie und demographischer Wandel, in: Pantel, Johannes, Schröder, Johannes, Bollheimer, Cornelius, Siebert, Cornel. u. Kruse, Andreas (Hrsg.), Praxishandbuch Altersmedizin: Geriatrie – Gerontopsychiatrie – Gerontologie (1. Aufl.), Stuttgart, Kohlhammer Verlag, 2014.

17 In Kapitel 2.2 wird auf diese Thematik noch näher eingegangen.

18 Vgl. Berlin-Institut (Hrsg.): Demenz-Report, Berlin, 2016.

19 Vgl. Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V.: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin, 2019. Vgl. zur Beratung auch den Ersten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, S. 50 ff.

Gezielte Seminare in den Unternehmen, zum Beispiel zum Thema demenzielle Veränderungen, können das Verständnis für die Situation von betroffenen Kolleginnen und Kollegen sowie pflegenden Angehörigen stärken. Gegebenenfalls können solche Veranstaltungen auch für einzelne Mitarbeitende im Kontakt mit alten und hochaltrigen Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten usw. hilfreich sein.²⁰

Erleichtert werden diese Anforderungen an Unternehmen durch eine allgemeine gesellschaftliche Sensibilisierung für die Situation und die Bedarfe von Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen. Weder Betroffene noch Angehörige, weder Kolleginnen und Kollegen noch Vorgesetzte agieren in einem sozialen Vakuum. Vielmehr sollten alle als Teil einer lokalen Gemeinschaft gesehen werden, die sich als solche verändert und weiterentwickelt.

1.2 Zur Pflegesituation von Menschen mit Demenz

Aktuell sind in Deutschland ca. 3,4 Millionen Menschen pflegebedürftig.²¹ Der überwiegende Anteil, nämlich zwei Drittel, wird zu Hause betreut bzw. gepflegt.²² Dieser Umstand entspricht dem Wunsch der meisten Menschen, im Alter und auch mit Unterstützungs- oder Pflegebedarf in ihrem gewohnten Lebensumfeld zu bleiben.

Nur – wer leistet diese Unterstützung? Eine Versorgung, die ausschließlich durch professionelle Dienste erbracht wird, kann eventuell eine finanzielle Herausforderung für die Pflegebedürftigen und ihre Familien darstellen. Insbesondere

Menschen mit Demenz und anderen kognitiven Beeinträchtigungen benötigen jedoch eine umfassende Betreuung und Anleitung, und zwar zusätzlich zu einem später eintretenden Pflegebedarf.

Aus diesen Gründen und auch, weil Partnerinnen und Partner, Kinder und andere Angehörige sich intensiv um ihre Angehörigen kümmern, lastet ein großer Teil der Pflegeverantwortung auf dem „größten Pflegedienst Deutschlands“: den Familien. Und in diesem Zusammenhang im Besonderen auf den Frauen, denn zwei Drittel der Hauptpflegepersonen sind auch noch in der heutigen Zeit weiblich.²³

Da jedoch einerseits die Gruppe der berufstätigen Frauen weiter zunimmt, andererseits aufgrund der demografischen Entwicklung die Anzahl der Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf steigt, übernehmen zunehmend auch Männer Pflegeverantwortung. Damit weichen die klassischen Rollenbilder im Bereich der sogenannten Fürsorgearbeit weiter auf. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Organisation von Pflege: Während Männer die Berufstätigkeit weiter in den Vordergrund stellen und die Pflegeaufgaben häufig in die Freizeit legen, geben Frauen nach wie vor eher einen Teil ihrer Berufstätigkeit auf, um sich der Pflege zu widmen.²⁴ Wie die Zahlen des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigen, arbeiten in der Gruppe der pflegenden Angehörigen im Alter von 40 bis 59 Jahren 68 Prozent der Männer in einer Vollzeitbeschäftigung, jedoch nur 30 Prozent der Frauen. Die Anzahl der teilzeitarbeitenden Frauen ist mit 38 Prozent gegenüber den 10 Prozent bei den Männern signifikant höher. Der Anteil der Pflegenden in der Altersklasse von 40 bis 59 Jahren, die nicht berufstätig sind, ist mit 22 Prozent bei Frauen und Männern gleich.²⁵

20 Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2018.

21 Destatis: 3,4 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2017, in: Statistisches Bundesamt, www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

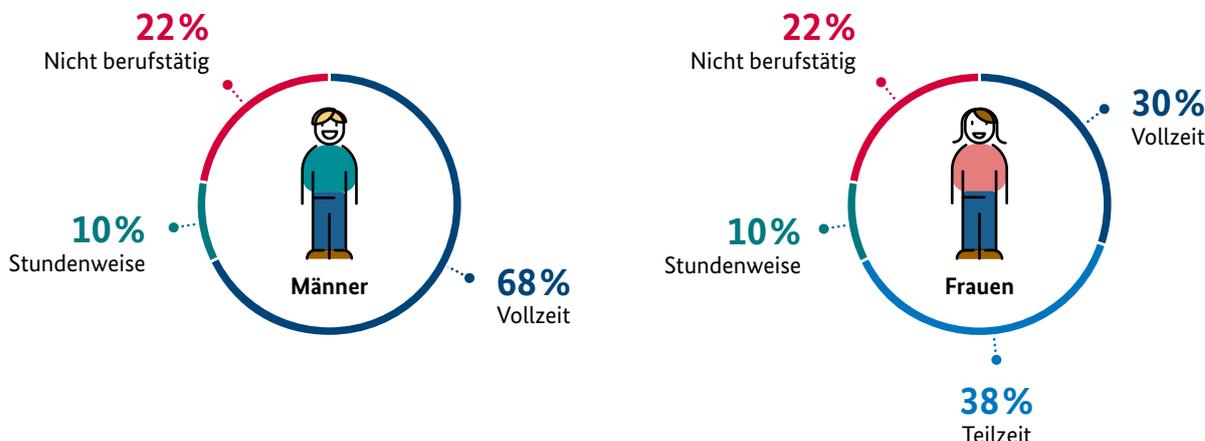
22 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bundesministerin Schröder schaltet Internetportal „Wegweiser Demenz“ frei, www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesfamilienministerin-schroeder-schaltet-internetportal--wegweiser-demenz--frei/77938, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

23 Rothgang, Heinz, Müller, Rolf: BARMER Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12, Berlin, 2018.

24 Auth, Diana et al.: Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Forschungsförderung, Düsseldorf, 2015.

25 Institut für Demoskopie Allensbach: Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern, Hamburg, 2015.

Abbildung 02: Die Mehrheit der Pflegenden ist berufstätig – Anteil der 40- bis 50-Jährigen, die einen Angehörigen pflegen.



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit, 2015, www.erfolgskfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Memorandum-Familie-und-Arbeitswelt.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Die statistischen Daten, die eine zeitliche Dauer von Pflege- und Betreuungsarbeit angeben, unterliegen Schwankungen, da eine exakte Ermittlung sich oftmals schwierig gestaltet. Nach einer Untersuchung von Hielscher et al. beläuft sich der Pflegeaufwand für eine Person, die in häuslicher Pflege betreut wird, insgesamt auf 62,8 Stunden wöchentlich.²⁶ Dies schließt die Zeit, die pflegende Angehörige, ambulante Pflegedienste und weitere Personen leisten, ein. Dass die Pflege und Betreuung von Angehörigen zeitlich aufwendig ist, zeigt sich auch daran, wie viel Zeit die Hauptpflegepersonen täglich benötigen: Etwa 45 Prozent der Hauptpflegepersonen wenden für die Pflege- und Betreuungsarbeit ein bis drei Stunden pro Tag auf. Mindestens sieben Stunden täglich wenden 20 Prozent der Hauptpflegepersonen auf.²⁷

Die in Veröffentlichungen angenommene Anzahl von Menschen mit Demenz, die in Deutschland leben, ist nur aufgrund von Schätzungen definiert und variiert dementsprechend. Die Deutsche Alzheimer Gesellschaft legte im Jahr 2018 eine

Schätzung vor. Sie hatte ermittelt, dass in Deutschland circa 1,7 Millionen Menschen über 65 Jahre von einer Demenz betroffen sind²⁸ und jährlich mehr als 300.000 Menschen neu an einer Demenz erkranken. Etwa 24.000 Menschen in Deutschland sind sogenannte Früherkrankte im erwerbsfähigen Alter. Für sie gibt es bislang nur wenige Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Gleichzeitig nimmt – bedingt durch den demografischen Wandel – die Zahl der jüngeren Menschen und damit auch die Zahl der potenziellen Pflegenden ab.

Etwa 27 Prozent der Pflegepersonen von Menschen mit Demenz sind berufstätig und oft in einer Lebensphase, die eine dreifache Belastung darstellt:²⁹ Sie tragen Pflegeverantwortung, sind berufstätig und versorgen im Haushalt lebende Kinder. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können dadurch schneller in eine Situation der Überforderung geraten. Diese kann sich zum Beispiel durch folgende Symptome äußern:

26 Hielscher, Volker, Ischebeck, Max, Kirchen-Peters, Sabine, Nock, Lukas: Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 363, Düsseldorf, 2017.

27 Institut DGB-Index Gute Arbeit: Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege, Berlin, 2018, index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

28 Vgl. Bickel, Horst: Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen, in: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. Selbsthilfe Demenz, 2018, www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

29 Vgl. Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Themenreport Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2016.

Müdigkeit sowie Konzentrations- und Aufmerksamkeitsprobleme. Sie haben oft faktisch weniger Urlaub und Freizeit als Kolleginnen und Kollegen, da diese Zeiten ebenfalls für die Pflege und Betreuung eingesetzt werden. Zusätzlich erschwerend kann in dieser Situation ein Gefühl entstehen, weder den beruflichen Anforderungen noch der Verantwortung für die Person, die sie pflegen, gerecht zu werden.

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

Trotzdem berücksichtigen die meisten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege das Thema Demenz noch nicht. So zeigt eine Analyse vom Zentrum Qualität in der Pflege (ZQP) aus dem Jahr 2018, dass in fast der Hälfte der befragten Unternehmen das Thema der Pflege von an Demenz erkrankten Angehörigen im Rahmen betriebsinterner Angebote keine Rolle spielt.³⁰

Generell scheinen jedoch positive Erfahrungen am Arbeitsplatz und Zufriedenheit in der Erwerbstätigkeit eine Entlastungsfunktion für pflegende Angehörige zu haben.³¹

Insgesamt wird deutlich, dass der volkswirtschaftliche Wert von familiärer Pflege und Betreuung sehr hoch ist und dass sich die Unterstützung dieser Pflegepersonen durch Unternehmen und Behörden auch ökonomisch als sinnvoll erweist.

Folgende Zahlen weisen darauf hin, dass Unternehmen wie auch öffentliche Stellen ein bedeutendes Interesse an der Einführung und Umsetzung von pflegesensiblen Arbeitszeitmodellen und entlastenden Maßnahmen haben sollten:

- Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege belaufen sich insgesamt auf 18,94 Milliarden Euro pro Jahr.
- Davon entfallen 8,06 Milliarden Euro auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.
- Die durchschnittliche Höhe betrieblicher Folgekosten beträgt pro beschäftigter Person mit Pflegerespektive Hilfeaufgaben 14.154,20 Euro jährlich.

Zentraler Treiber betrieblicher Folgekosten ist mit einem Anteil von 47,3 Prozent an den Gesamtkosten der sogenannte Präsentismus^{32,33}

1.3 Betroffene, pflegende Angehörige und alle Beschäftigten als Zielgruppen betrieblicher Maßnahmen

Betroffene

Der fortschreitende Verlust kognitiver Fähigkeiten ist in jedem Alter und in jeder Lebensphase, wie bereits beschrieben, ein immenser Einschnitt in das Leben eines Menschen. Besonders schwerwiegende Folgen hat dieser Prozess jedoch im jüngeren Lebensalter, in dem viele Menschen (noch) im Erwerbsleben stehen.

30 Vgl. Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2018.

31 Ebd.

32 Präsentismus bezeichnet das Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die trotz Erkrankung am Arbeitsplatz zu erscheinen. Vgl. www.asu-arbeitsmedizin.com/Archiv/ASU-Heftarchiv/article-736839-110576/praesentismus-ein-unterschaetzter-kostenfaktor-.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

33 Schneider, Helmut, Heinze, Jana, Hering, Daphne: „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Berlin, 2011.

Das Instrument des betrieblichen Eingliederungsmanagements kann betroffene Beschäftigte maßgeblich darin unterstützen, ihren Arbeitsplatz möglichst lange zu erhalten und finanzielle Nachteile abzufedern. Was dies betrifft, können Integrationsfachdienste³⁴ den Unternehmen bei der Beschäftigung von demenziell veränderten Menschen zur Seite stehen. Diese Dienste bieten zum Beispiel bei folgenden Belangen Hilfe an:

- Einschätzung von Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Erkrankten
- qualifizierte Begleitung von Erkrankten
- Aufklärung und Beratung von Unternehmen zu Art und Auswirkungen der Erkrankung
- Nachbetreuung
- Krisenintervention
- psychosoziale Beratung³⁵

Leider kommt diese Unterstützung bei Menschen mit Demenz bisher nicht häufig zum Einsatz. Sie scheiden vielmehr viel zu früh aus dem Erwerbsleben aus, mit der Konsequenz, sowohl finanzielle Einbußen als auch den Verlust ihrer beruflichen Identität verkraften zu müssen. Wenn Beschäftigte vor Eintritt des Rentenalters aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, besteht die Möglichkeit, eine Erwerbsminderungsrente zu beantragen. Diese steht nicht nur Menschen offen, die ganz aus dem Berufsleben ausscheiden, sondern kann auch bei teilweiser Erwerbsminderung in Anspruch genommen werden und das geringere Einkommen ergänzen. Will man einen Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente geltend machen, wird zunächst geprüft, inwieweit medizinische oder berufliche Rehabilitationen dazu beitragen können, den Lebensunterhalt wieder selbst zu bestreiten. Ist dies jedoch nicht möglich, kann eine Erwerbsminderungsrente beantragt werden. Eine volle Erwerbsminderungsrente erhält, wer weder im gewohnten noch in einem anderen Tätigkeitsfeld nur noch weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann.³⁶

Besonderes Augenmerk gilt der Tatsache, dass der Erhalt der Beschäftigung zur gesellschaftlichen Anerkennung beiträgt und sich auch förderlich auf die psychische Gesundheit der Betroffenen auswirken kann. Dies kann eventuell ein entscheidender Faktor bei der Bewältigung der Diagnose Demenz sein.

Pflegende Angehörige und alle Beschäftigten

Eine Voraussetzung dafür, dass Unternehmen hinsichtlich unterstützender Maßnahmen für pflegende Beschäftigte aktiv werden, ist, dass ein Bedarf sichtbar gemacht wird. Dieser Bedarf der pflegesensiblen Arbeitsbedingungen in Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird beispielsweise im „Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit“ thematisiert.³⁷

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

Für die Pflegenden selbst ist es häufig schwierig, die persönliche Grenze zwischen Belastbarkeit und Überforderung zu erkennen. Das erschwert oftmals die zentralen kommunikativen Prozesse, denn ohne ein Sich-Öffnen der Mitarbeitenden bezüglich ihrer Situation können Kolleginnen und Kollegen sowie Betriebsratsmitglieder nicht aktiv werden. Für sie ist in vielen Unternehmen kein Instrument vorhanden, das eine entsprechende Veränderung der häuslichen oder familiären

34 Integrationsfachdienste arbeiten im Auftrag der Integrationsämter. Auf folgender Website können die Arbeitsorte eingegeben und die betreffenden Stellen ermittelt werden: www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienste/88c51/, zuletzt geprüft am 13.10.2019.

35 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Integrationsfachdienst, www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/integrationsfachdienst, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

36 Vgl. Deutsche Rentenversicherung: Erwerbsminderungsrenten, www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Erwerbsminderungsrente/erwerbsminderungsrente_node.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

37 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit, 2015, www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Memorandum-Familie-und-Arbeitswelt.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

1 Unternehmen und Behörden: warum sie sich dem Thema Demenz widmen sollten

Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abbildet.

„Die größte Herausforderung ist, die Tabuzone Pflege und insbesondere Demenz zu unterbrechen.“³⁸ Um zu vermeiden, dass sich betroffene Beschäftigte sowie Kolleginnen und Kollegen mit Pflegeverantwortung isolieren bzw. die Grenzen der Belastungsfähigkeit überschreiten und damit langfristig aus dem Unternehmen ausscheiden, ist es notwendig, auf verschiedenen Ebenen unterstützende betriebliche Maßnahmen zu ergreifen.

Nicht zuletzt ist es wünschenswert, dass sich Unternehmen darauf einstellen, dass die Pflege- und Sorgearbeit in unserer heutigen Gesellschaft ein zentrales Thema ist, und bedenken, dass viele ihrer Mitarbeitenden früher oder später in eine Situation kommen könnten, in der sie Pflegeverantwortung übernehmen.

Eine Möglichkeit die Thematik in Unternehmen aufzugreifen wird anhand des folgenden Zitats deutlich.

„Im Zuge der Bemühungen zur ‚corporate social responsibility‘, d. h. der unternehmerischen Verantwortung für gesellschaftliche Anliegen, könnte die Thematik ‚work & care‘ in Betrieben aufgegriffen werden, um mit den involvierten Personen proaktiv Strategien und Instrumente zur Unterstützung von pflegenden Mitarbeiter*innen zu entwickeln.“³⁹

Die Thematik des vorliegenden Abschnitts wird im Ersten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gezielt behandelt; dieser wird als vertiefende Literatur empfohlen.⁴⁰

.....
38 Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Themenreport Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2016.

39 Bischofberger, Iren, Lademann, Julia, Radvanszky, Andrea: „work & care“ – Erwerbstätigkeit und Pflege vereinbaren: Literaturstudie zu Herausforderungen für pflegende Angehörige, Betriebe und professionelle Pflege, in: Pflege, 22, Bern, Verlag Hogrefe AG, 2009.

40 Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

2

Handlungsfelder für Unternehmen und Behörden

2.1 Von Demenz Betroffene als Mitarbeitende

Zu Beginn einer demenziellen Erkrankung ist es eine scheinbar adäquate Bewältigungsstrategie, mit dieser gesundheitlichen Herausforderung umzugehen, indem man sich dem Umfeld gegenüber bemüht, die Symptome möglichst zu verbergen. In den Anfangsstadien leiden die Betroffenen häufig an Vergesslichkeit und sind aufgebracht, wenn ihnen zum Beispiel bekannte Namen nicht einfallen oder wenn sie wichtige Termine versäumen. Jedoch sollte beachtet werden, dass mit dem Älterwerden aufgrund biologischer Prozesse das Konzentrationsvermögen, die Merkfähigkeit und die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen, generell abnehmen können. Zu Beginn einer demenziellen Veränderung ist eine klare Abgrenzung zwischen einer krankheitsbedingten Gedächtnisabnahme und einer natürlichen Vergesslichkeit kaum möglich.⁴¹ Da eine kognitive Beeinträchtigung in unserer Gesellschaft nach wie vor stigmatisierend wirkt, ist es eine durchaus nachvollziehbare Verhaltensweise, dass kognitive Beeinträchtigungen häufig zunächst geheim ge-

halten werden. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der Beeinträchtigung den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten müssen.

Im Berufsleben und insbesondere bei der Ausübung von Tätigkeiten, die bei mangelnder Konzentrationsfähigkeit oder Einschränkungen in der Einschätzung von Konsequenzen des beruflichen Handelns eine Gefährdung für andere Menschen bedeuten können, ist diese Strategie jedoch hochgradig gefährlich.

Unbestritten bleibt bei all dem: Einen Arbeitsplatz zu haben, ist in unserer Gesellschaft sehr bedeutungsvoll. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung ergab, dass Arbeit und Beruf nach Familie und Partnerschaft die zweitwichtigste Bedeutung für die Bürgerinnen und Bürger hat, und zwar unabhängig von Alter und Geschlecht. Den Arbeitsplatz zu verlieren, ist hingegen für die meisten Menschen schmerzhaft und stürzt Betroffene mitunter in eine Krise.⁴²

41 Vgl. Payk, Theo: Demenz. Ernst-Reinhardt-Verlag, München und Basel, 2010.

42 Vgl. Gaspar, Claudia, Hollmann, Detlef: Bedeutung der Arbeit, in: Bertelsmann-Stiftung und GfK Verein, 2015, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Menschen mit Demenz, die im Berufsleben stehen, machen oftmals die Erfahrung, aufgrund ihrer demenziellen Erkrankung aus der Arbeitswelt ausscheiden zu müssen. Damit sind sie mit einer doppelten Krisensituation konfrontiert – der medizinischen Diagnose und dem Arbeitsplatzverlust.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die eigene Berufstätigkeit wichtige, die Person stärkende Aspekte unterstützt und sich damit förderlich auf die psychische Gesundheit auswirkt.

Wichtige Aspekte eigener Berufstätigkeit:

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

Häufig führt eine kognitive Beeinträchtigung zu Rückzug und der Abnahme von sozialen Kontakten. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gehen auch die häufig langjährigen Sozialkontakte zu Kolleginnen und Kollegen zurück. Dies wird zumeist als besonders schmerzlich erlebt, da sich dadurch oft auch der Austausch mit jüngeren Menschen verringert.

Nicht mehr berufstätig sein oder einer bestimmten Berufsgruppe angehören zu dürfen, kann zu Identitätskonflikten führen. Ist es nicht möglich, den Arbeitsplatzverlust durch andere als wichtig empfundene Aufgaben oder Tätigkeiten zu kompensieren, kommt es in der Folge oftmals zu einer starken Einschränkung der gesellschaftlichen

Teilhabe und des Gefühls von Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.⁴³

Die Dichte der meisten Arbeitsprozesse lässt in der Regel jedoch keinen Raum für eine verminderte Leistungsfähigkeit, langsamere Entscheidungsprozesse oder eine geringere Belastbarkeit. Die hohen Anforderungen bedingen vielmehr, dass entsprechende kognitive Veränderungen meist sehr früh wahrgenommen werden, und zwar von den betroffenen Mitarbeitenden selbst, den Kolleginnen und Kollegen, den Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber.

Eine Zeit lang wird diese Veränderung vielleicht toleriert, der bzw. die Beschäftigte angesprochen und ermahnt. Im Weiteren folgt dann jedoch meist die Kündigung. Hier wird deutlich, dass die durch den demenziellen Prozess bedingten Einschränkungen für die betroffene Person zur Behinderung werden. Sie wird darin behindert, ihre berufliche Tätigkeit weiter auszuführen und sich als Person zu entfalten. Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention soll Menschen mit Einschränkungen aber genau dies von der Gesellschaft ermöglicht werden.

Konkretisierend stellt Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention fest, dass das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen das Recht auf die Möglichkeit der Arbeit in einem offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld einschließt. Zudem legt der Artikel fest, dass die dort geforderten geeigneten staatlichen Schritte auch Menschen einbeziehen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben.⁴⁴

43 Gaspar, Claudia, Hollmann, Detlef: Bedeutung der Arbeit, in: Bertelsmann-Stiftung und GfK Verein, 2015, www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

44 UN-Behindertenrechtskonvention: Arbeit und Beschäftigung, www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

2.2 Gesetzliche Grundlagen für die Sicherung des Arbeitsplatzes, für Anpassungsmaßnahmen und für die Integration in den Arbeitsprozess

An diesem Punkt greift die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung, die Aufgabe der Integrationsämter ist. Diese sind prinzipiell offen für die Belange von berufstätigen und berufswilligen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, können und dürfen diese jedoch nur dann unterstützen, wenn die Person, die sich an sie wendet, als Mensch mit Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX anerkannt ist. Obgleich Menschen mit Demenz nach der Behindertenrechtskonvention als Menschen mit Behinderung gelten, wird von ihnen nur selten in Erwägung gezogen, eine entsprechende Anerkennung zu beantragen.

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

§2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

Dadurch und bedingt durch einen Mangel an Wissen um diese Möglichkeit, wird bei drohendem Verlust des Arbeitsplatzes nur sehr selten versucht, diesen mithilfe von Leistungen zur Arbeitsintegration zu erhalten. Hingegen wird

dieser Weg bei vielen anderen im Leben erworbenen Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit häufig umfangreich genutzt.

Menschen mit Demenz haben im Grundsatz ein Recht auf Arbeitsintegration und Erhalt des Arbeitsplatzes durch Integrationsleistungen. Unabhängig vom jeweiligen Verlauf einer Demenz sollte der Renteneintritt wie bereits beschrieben hinausgezögert werden, um die finanziellen Einbußen abzumildern, die durch einen vorzeitigen Renteneintritt und die damit verbundenen Abschlüsse bedingt sind. Dies sollte auch angestrebt werden, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht auf Dauer, sondern nur für eine unbestimmte Zeit ermöglicht werden kann.

2.3 Voraussetzungen für die Arbeitsintegration und mögliche Leistungen

Grundvoraussetzung für den Erhalt von Leistungen des Integrationsamtes ist eine Anerkennung der Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX. Dies kann allerdings eine Hürde darstellen, da einige Betroffene zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitsplatz bedroht ist, nicht bereit sind, den Status eines Menschen mit Behinderung anzunehmen. Mitarbeitende von Demenzberatungsstellen, aber auch Betriebsräte, Gewerkschaften, Personalstellen etc. sollten die betroffene Person auf die Möglichkeiten hinweisen, die eine Anerkennung der Demenzerkrankung oder der aufkeimenden Leistungsminderung als Behinderung bietet. Jedoch ist zu beachten, dass es ratsam ist, je nach individueller Situation zu handeln und gegebenenfalls eine arbeitsrechtliche Beratung einzuholen.

Gesetzliche Grundlagen

§ 71 SGB IX: Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

(1) Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

§ 77 SGB IX: Ausgleichsabgabe

(1) Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe.

2.4 Anregungen für Betroffene

Der wichtigste Schritt, mit kognitiven Beeinträchtigungen umzugehen, ist sicherlich, darüber zu sprechen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

Darüber reden: „Auf keinen Fall sollten Sie demenzbedingte Gedächtnislücken und Konzentrationsschwächen lange vor Ihren Kollegen oder dem Arbeitgeber verstecken. Lassen Sie sich von Integrationsämtern und anderen Stellen beraten und sprechen Sie offen mit Ihrem Arbeitgeber über andere, einfachere Tätigkeitsbereiche.“⁴⁵

Es erleichtert insgesamt die Arbeitssituation und entspannt die Atmosphäre, wenn alle offen mit dem Thema einer demenziellen Veränderung umgehen können.

Sobald die Demenz diagnostiziert ist, sollte die betroffene Person sich Informationen über einen Schwerbehindertenausweis einholen. Mit einem anerkannten Behindertenstatus ist es eventuell möglich, den Arbeitsplatz zu sichern, und es besteht dadurch ein erhöhter Kündigungsschutz. Voraussetzung ist, dass die Stelle, um die es geht,

eine versicherungspflichtige Beschäftigung darstellt.

Bevor eine Kündigung wegen Minderleistung greift, sollten alle Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes ausgeschöpft werden. Die Integrationsämter unterstützen dabei. Bei allen Maßnahmen wägen sie zwischen den Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers ab. Ist es nicht möglich, für den Erhalt des Arbeitsplatzes eine Lösung zu finden, kann das Ergebnis des Prozesses jedoch auch die Kündigung bedeuten.

Die Beratung der Integrationsfachdienste und der Integrationsämter ist niedrigschwellig, größere Betriebe haben für gewöhnlich eine Schwerbehindertenbeauftragte oder einen Schwerbehindertenbeauftragten und Betriebe mit fünf schwerbehinderten Beschäftigten haben häufig eine gewählte Vertrauensperson für Schwerbehinderte. Beide Stellen sind ebenfalls gute Ansprechpartner.

2.5 Anregungen für Arbeitgeber

Obwohl das Thema Demenz sich in den vergangenen Jahren zunehmend in der öffentlichen Wahrnehmung etabliert hat, gibt es zu dieser Thematik noch sehr unterschiedliche Wissensstände in der Gesellschaft – insbesondere dazu, welche Herausforderungen Menschen mit Demenz zu bewältigen haben und wie sich der Krankheitsverlauf auf persönliche Situationen, aber auch auf soziale und berufliche Fähigkeiten auswirkt. Wissen über demenzielle Veränderungen gibt jedoch Sicherheit im Umgang mit Betroffenen und kann frühzeitig Ausgrenzung und Stigmatisierung entgegenwirken. Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte, die um die unterschiedlichen Symptome und Einschränkungen einer kognitiven Beeinträchtigung wissen, können die Betroffenen unterstützen und sie dazu motivieren, sich beraten und unterstützen zu lassen.

45 Wegweiser Demenz: Berufstätig bleiben trotz Alzheimer, www.wegweiser-demenz.de/informationen/alltag-mit-demenzkrankung/tipps-fuer-demenzranke/berufstaetig-bleiben.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

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

Kann eine Person mit Demenz bestimmte berufliche Aufgaben nicht mehr so ausführen, wie es erforderlich ist, und ist dadurch der Arbeitsplatz gefährdet, wird geprüft, durch welche Maßnahmen der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dabei ist nicht der Grad der anerkannten Behinderung maßgeblich, sondern das Vorhandensein einer Einschränkung, durch die die eigentliche Tätigkeit nicht mehr vollumfänglich ausgeführt werden kann.

2.5.1 Mögliche Maßnahmen

Anpassung der Arbeitsaufgaben an die Fähigkeiten und Ressourcen der Mitarbeitenden mit kognitiver Beeinträchtigung sind eventuell notwendig, damit sie weiterhin im Unternehmen beschäftigt werden können. In Form eines Coachings kann gemeinsam mit ihnen nach besser zu bewältigenden Prozessen gesucht und diese können anschließend trainiert werden. Eine weitere Möglichkeit ist das Einrichten einer persönlichen Assistenz. Eine Voraussetzung für das Recht auf diese Arbeitsassistenten ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin die Kernaufgaben des Arbeitsplatzes ausführen können. Die Arbeitsassistenten begleiten und unterstützen die bzw. den Beschäftigten bei bestimmten Aufgaben. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass technische

Geräte zur Unterstützung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Hilfsgeräte können von Demenz betroffene beispielsweise beim Lesen, bei der Orientierung oder beim Zeitmanagement unterstützen.

2.5.2 Beantragung eines Beschäftigungssicherungszuschusses

Einen Beschäftigungssicherungszuschuss erhält ein Betrieb, wenn eine schwerbehinderte Arbeitskraft nicht die Leistung erbringen kann, für die sie entlohnt wird. Dieser Zuschuss des Integrationsamtes wird nicht auf Dauer gewährt, sondern ist auf maximal drei Jahre beschränkt, kann danach jedoch neu beantragt werden. So kann er beispielsweise eingesetzt werden, um den Renteneintritt hinauszuschieben.

Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann für ein unbefristetes wie auch für ein befristetes Arbeitsverhältnis oder bei Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, vorausgesetzt, es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle. Die Leistungen sind in der Höhe begrenzt: Sie sollen die Hälfte des aktuellen Arbeitseinkommens nicht übersteigen. In Einzelfällen ist eine Abweichung von dieser Regel möglich. Diese Leistung kommt nur zum Tragen, wenn die vorherigen Maßnahmen nicht zielführend waren.

Sollte der Grad der Schwerbehinderung mindestens 30 Prozent betragen, gibt es die Möglichkeit, sich von der Agentur für Arbeit einem entsprechenden Grad der Behinderung gleichstellen zu lassen. Das eröffnet die Möglichkeit, die entsprechenden Leistungen des Integrationsamtes zu beantragen. Der Beschäftigungssicherungszuschuss kann auch Beamtinnen und Beamten gewährt werden und unter bestimmten Voraussetzungen können auch Selbstständige im Erhalt ihrer Berufstätigkeit unterstützt werden.

Den Grad der Minderleistung ermitteln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes. Kann die Minderleistung bei einem Arbeitsplatz in der Produktion noch präzise ermittelt werden, so ist die Situation bei einem Erzieher oder einer Erzieherin einer Kindertagesstätte mitunter schwieriger zu erfassen.

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

2.6 Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger

„Demenz ist eine häufige Ursache von Pflegebedürftigkeit, die pflegende Angehörige oft rund um die Uhr vor ganz erhebliche Herausforderungen stellt. Das sollten Unternehmen bedenken, wenn sie wirksame betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbieten wollen.“⁴⁶

Grundsätzlich taugen bestehende Instrumente zur Organisationsentwicklung, zum Beispiel offene Kommunikationskulturen und flexible Arbeitszeitgestaltung, hinsichtlich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch für berufstätige Angehörige von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Prinzipiell kann für diesen Personenkreis allerdings eine größere psychische Belastung konstatiert werden. Informationen und Angebote zu dieser Thematik sind zum Beispiel beim Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie zu finden.⁴⁷

Um einen Überblick über betriebliche Unterstützungsbedarfe zu erhalten, wäre es wünschenswert, diesbezüglich Bedarfserhebungen in den Unternehmen durchzuführen. Damit kann ein realistischer Überblick über die Anzahl und die Einstufung des Belastungsgrades pflegender Mitarbeitender erlangt werden.

Ein Selbstbewertungsbogen ermöglicht einen Überblick über Maßnahmen, die im Unternehmen bereits angeboten und genutzt werden. Es empfiehlt sich, diese Selbstbewertung in einem multidisziplinären Team aus Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilung, Vorgesetzten und Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden durchzuführen. Erfahrungsgemäß werden in diesem Prozess bereits Maßnahmen entdeckt, die eventuell noch nicht systematisiert, aber doch in Einzelfällen im Unternehmen bereits angewandt wurden oder werden.

Da in vielen Unternehmen bislang Material zur Bedarfsermittlung fehlt, ist auf den folgenden Seiten ein beispielhafter Fragebogen abgebildet.⁴⁸

46 Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2018.

47 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, 2014, www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Leitfaden_BerufundPflege_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

48 Pflegeberatung des Märkischen Kreises (Hrsg.): Serviceheft Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Hagen, 2017.

Abbildung 03: Beispiel für einen Fragebogen zur betriebsinternen Bedarfsermittlung

Musterfragebogen Bedarfe einschätzen

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der/des

wir möchten von Seiten des Betriebs dazu beitragen, dass diejenigen von Ihnen, die Angehörige unterstützen/pflegen, dieses Engagement besser mit Ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können.

Dieser Fragebogen dient einer ersten Bedarfserhebung und soll zu einer Einschätzung der momentanen Relevanz im Unternehmen führen. Die Datenangabe ist freiwillig und anonym.

1. Betreuen Sie pflegebedürftige Angehörige?

- Ja, ich pflege/betreue seit _____ Monaten meine(n) _____ (z.B. Mutter, Partner/-in).
- Ich kümmere mich um _____ weitere pflegebedürftige Personen.
- Nein, momentan noch nicht, ich sehe aber eine Pflegeaufgabe in absehbarer Zeit auf mich zukommen und bin an betrieblich geförderter Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert (weiter mit Frage 7).
- Nein, und ich bin nicht an einer betrieblichen Unterstützung für Pflegende und ihre Angehörigen interessiert (weiter zur Statistik am Ende des Fragebogens).

2. Angaben zur eigenen familiären Situation

- Ich lebe mit einem/einer erwerbstätigen Partner/in zusammen.
- Ich lebe mit einem/einer nicht (mehr) erwerbstätigen Partner/in zusammen.
- Ich bin alleinstehend.
- Ich habe _____ Kinder unter 14 Jahren.

3. Wo lebt der/die pflegebedürftige Angehörige?

- In einem eigenen Haushalt, in einer Entfernung von _____ Minuten pro Weg
- In meinem Haushalt
- Im Haushalt einer/eines anderen Angehörigen
- In einer Pflegeeinrichtung
- Sonstiges und zwar _____

Quelle: Pflegeberatung des Märkischen Kreises (Hrsg.): Serviceheft Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Hagen, 2017.

Abbildung 04: Fortsetzung Abbildung 03

4. Sind Sie allein für die Pflege und Versorgung Ihres/Ihrer Angehörigen verantwortlich?

- Ich bin allein für die Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen zuständig.
- Ich bin hauptsächlich für die Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen zuständig, werde aber unterstützt durch
 - einen Pflegedienst
 - eine Haushaltshilfe
 - weitere Personen aus der Familie
 - sonstige Personen: _____
- Ich leiste einen Teil der Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen, bin aber nicht hauptverantwortlich.

5. Wie aufwändig sind die regelmäßigen Pflege- und Versorgungsaufgaben?

- Ich benötige ca. _____ Stunden pro Tag für die Pflege und Versorgung.
- Ich benötige ca. _____ Stunden pro Woche für die Pflege und Versorgung.

6. Welcher Art sind die Aufgaben, die Sie für Ihre/n Angehörige/n übernehmen?

- Krankenpflege
 - Körperpflege
 - Häusliche Versorgung
 - Betreuung und Begleitung
 - Organisatorische Aufgaben
 - Sonstiges und zwar
- _____

7. Welche Art der betrieblichen Unterstützung würden Sie sich wünschen?

- Wahrnehmung einer flexiblen, weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeit
- Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen
- Unterstützung bei der Wahrnehmung einer Pflegezeit
(unbezahlte, sozialversicherte Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit)
- Möglichkeit einer Teilzeitstelle „auf Zeit“
- Arbeiten von zu Hause
- Erarbeitung von individuellen Lösungen mit der/dem Vorgesetzten
- Beteiligung an den Kosten für ambulante oder teilstationäre Pflege

Abbildung 05: Fortsetzung Abbildung 03 und 04

Schriftliche Informationsmaterialien (Broschüren, Übersicht über Dienstleistungen für Pflegebedürftige und Angehörige etc.)

Persönliches Beratungsangebot

Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten (ambulanter Pflegedienst, hauswirtschaftliche Dienste)

Gründung von „Betroffenengruppen“

Sonstiges und zwar

Für die Statistik:

Geschlecht:

männlich weiblich

Alter:

unter 25 25-34 35-44 45-54 über 54

Arbeitsumfang (Std./Wo.)

Vollzeit Teilzeit 450,- €

Wir danken Ihnen für die Beantwortung der Fragen und Ihre Angaben.

Gehören Sie aktuell oder in absehbarer Zeit zu den Beschäftigten mit Pflegeaufgaben und sind besonders interessiert an diesem Projekt in unserem Unternehmen, so freuen sich alle Beteiligten, wenn Sie dem/der Ansprechpartner/-in (Name: _____) signalisieren, dass Sie auch für eine weitere Mitarbeit zur Verfügung stehen.

Quelle: Ebd.

Abbildung 06: Beispiel für eine Standortbestimmung des Betriebs

Musterfragebogen Selbstcheck: Wo steht unser Unternehmen

Zentrale Fragestellungen sind:

1. Was macht unser Unternehmen hinsichtlich...	Bereits praktiziert	Noch offen
Arbeitszeitflexibilität		
Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung		
Freistellungsmöglichkeiten		
Möglichkeit von Heim- bzw. Telearbeit		
Betriebsvereinbarungen zum Thema Beruf und Pflege		

2. Was können / sollten wir tun?	Bereits praktiziert	Noch offen
Den Bedarf ermitteln, wie viele Beschäftigte betroffen sind		
Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte		
Schriftliche Informationen bereitstellen		
Nicht betroffene Kollegen/innen aufklären, um Verständnis und Unterstützung zu wecken		
Interne oder externe Ansprechpersonen benennen		
Workshops organisieren / Gesprächs- und Arbeitsgruppen gründen		
Informationsveranstaltungen mit externen Kooperationspartnern/innen (Kommunalen Pflegeberatungsstellen, Krankenkassen, Wohnberatungsstellen, etc.) anbieten		

Quelle: Ebd.

2.6.1 Informationsmaßnahmen in Betrieb und Behörden

Es ist empfehlenswert, dass die Information pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen auf verschiedenen Ebenen stattfindet und nicht nur in den Bereichen der Personalabteilungen und der Personalentwicklung thematisiert wird. Eine offene und empathische Kommunikationskultur ist förderlich, zum einen für einen offenen Umgang mit der Pflegesituation und zum anderen für die Bereitschaft zur Annahme von hilfreichen Informationen und Beratungsangeboten.

Eine umfassende Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu den Themen Pflege und Demenz in Form von betriebsübergreifenden Maßnahmen wie Ausstellungen, Vorträgen oder informativen Beilagen zur Lohnabrechnung, Betriebszeitungen respektive Websites kann hilfreich für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Hier ist zu beachten, dass der Zugang zu Informationen niederschwellig erfolgt und beispielsweise eine geringe Affinität zu digitalen Medien kein Ausschlusskriterium darstellt.

Unternehmen können Mitarbeitende auch über „Dementia Friends“, eine Initiative der Deutschen Alzheimergesellschaft, für das Thema Demenz sensibilisieren lassen.⁴⁹ Institutionen, die bereits sogenannte Demenz Partner sind, sind beispielsweise die Kaufmännische Krankenkasse (KKH)⁵⁰, die Innungskrankenkasse (IKK classic)⁵¹, das Landratsamt Landsberg am Lech⁵², die Seniorenbegegnungsstätte des Berliner Bezirks Lichtenberg und das ZQP⁵³.

Zusätzliche demenzspezifische Informationen können im Rahmen von betrieblichen Pflege- stammtischen und Personalversammlungen verbreitet werden.

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

Beratungsangebote

Die Mitarbeitenden der betrieblichen Sozialberatung bieten Einzelfallberatung in einem vertraulichen Rahmen an. Sie haben auch die Aufgabe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch organisatorische und präventive Angebote bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen.

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

Kleine und mittelständische Unternehmen verfügen selten über entsprechende personelle und strukturelle Beratungs- oder Informationsmöglichkeiten. Hier bietet beispielsweise die lokale Beratungsstruktur alternative Möglichkeiten. Eine Zusammenarbeit mit Pflegestützpunkten, Alzheimerberatungsstellen oder Demenznetzwerken kann eine gute Lösung darstellen.

Weitere Unterstützungs- und Entlastungsangebote

Unternehmen, die ihre Personalpolitik verstärkt auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (und damit auf Familienfreundlichkeit) ausrichten, profitieren nicht nur von der damit

49 Vgl. Demenz Partner: Die Aktion, www.demenz-partner.de/die-aktion.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

50 Vgl. KKH: Demenz-Partner, 2017, www.kkh.de/leistungen/pflege/demenz-partner, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

51 Vgl. IKK Classic: Die IKK classic ist Demenz Partner, 2019, www.ikk-classic.de/information/presse/pressemitteilungen/bundesweit/2019_05_08_IKK_classic_ist_Demenz_Partner, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

52 Vgl. Landkreis Landsberg am Lech: Landratsamt ist „Demenz Partner“, 2017, www.landkreis-landsberg.de/landratsamt/organisationsuebersicht/?url=%2FLandratsamt%2FOrganisationsuebersicht.aspx%3Fview%3D~%2Fkxp%2Forgdata%2Fdefault%26orgid%3D9c87212d-e06f-4662-bfac-87e457d0d996&cHash=4a10922e95e749afe80c96916ffdebca, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

53 Vgl. Demenz Partner: Demenz Partner werden – für Interessierte, www.demenz-partner.de/fuer-kurssuchende.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

einhergehenden Mitarbeiterzufriedenheit, sondern steigern damit auch ihre Wettbewerbsfähigkeit und somit die Attraktivität für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Über die Hälfte der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung beschreibt die mangelnde Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung als ihr dringendstes Problem.⁵⁴ Unternehmen können ihre Mitarbeitenden demzufolge mit einer entsprechenden Arbeitszeitgestaltung unterstützen, die eingebettet ist in weitere betriebliche Rahmenbedingungen, zum Beispiel eine empathische Unternehmenskultur und Maßnahmen der Arbeitsorganisation. Dazu gibt es bereits erprobte Modelle.⁵⁵

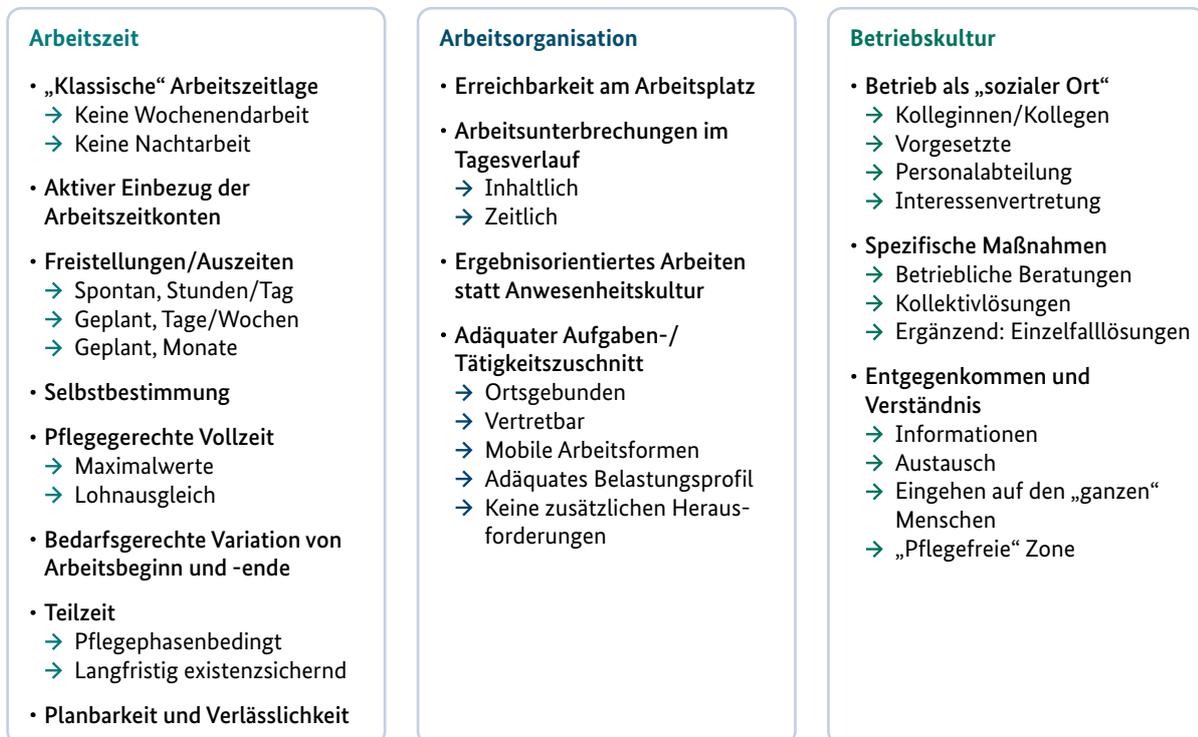
Zu einer weiteren Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können haushaltsnahe Dienstleistungen beitragen. Etwa jedes zwölfte Unternehmen in Deutschland unterstützt seine

Mitarbeitenden bei der Inanspruchnahme von Familienservice oder auch Informations- und Beratungsservice.⁵⁶

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

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

Abbildung 07: Konzept pflegesensibler Arbeitszeiten



Quelle: Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte. DGB-Bundesvorstand 2012.

54 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Sonderauswertung: DGB-Index gute Arbeit Kompakt, Berlin, 2018.

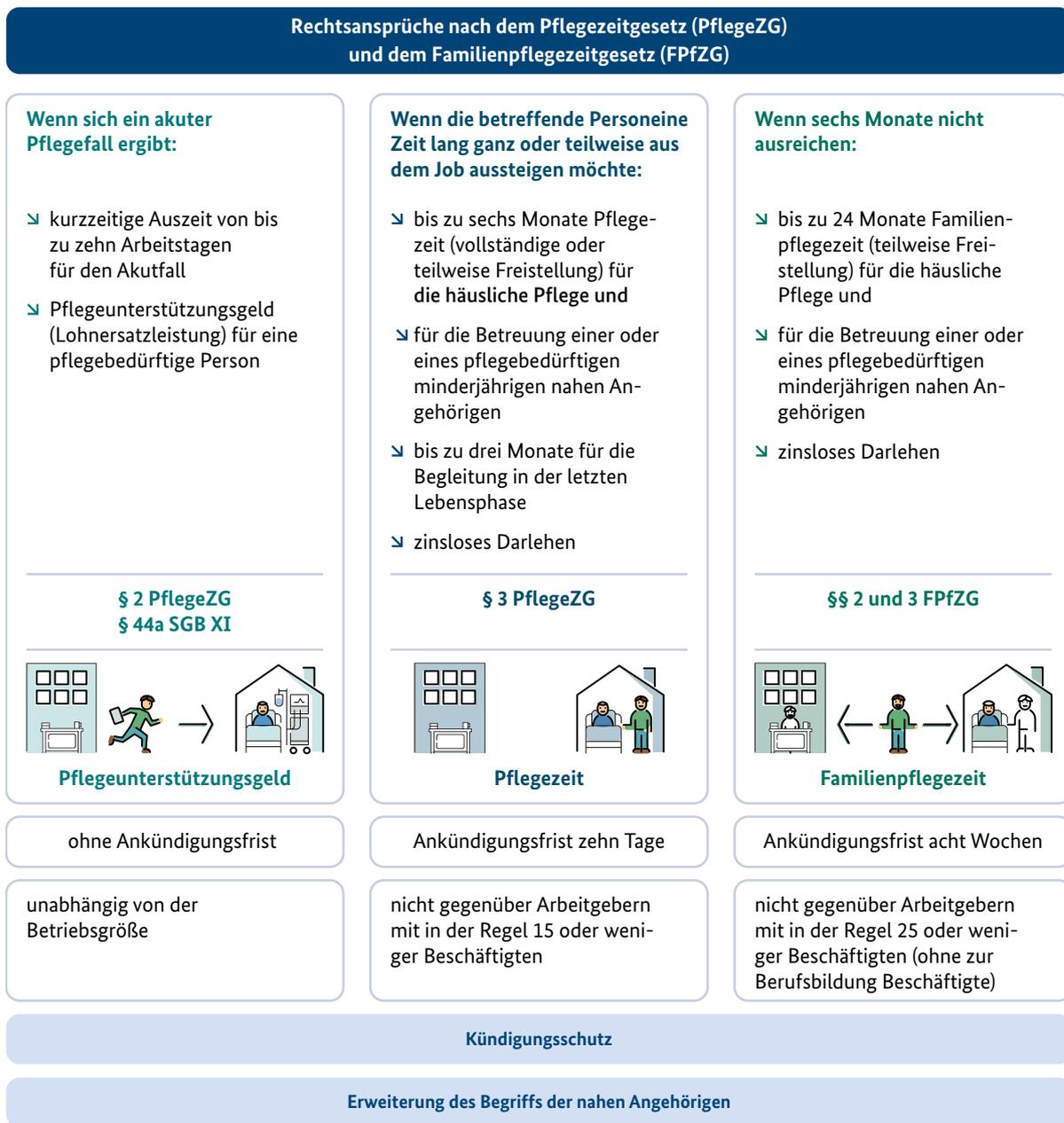
55 Siehe 2.8 „Gute Praxis“: Beispiele von Unternehmen.

56 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2016, www.erfolgsfaktorfamilie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformformfuer_die_Praxis/Unternehmensmonitor.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Im Weiteren erfolgt die Darstellung der rechtlichen Regelungen der Familienpflegezeit und der Pflegezeit. Eine vertiefende Darstellung der in den Gesetzen enthaltenen Regelungen werden im Ersten Bericht des unabhängigen Beirats für

die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aufgezeigt.⁵⁷ Der Beirat spricht sich in diesem Kontext für die Weiterentwicklung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz aus.

Abbildung 08: Regelungen im Überblick



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, 2015, <https://www.bmfsfj.de/blob/93364/e173c13075747de34a602d8c1e38b777/bessere-vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf>, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

57 Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Abbildung 05: Leistung vertieft dargestellt a)

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt?



Pflegeunterstützungsgeld

 **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen**

Angehörige haben die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

↓ Mehr einblenden

 **Lohnersatzleistung**

Sie haben während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld.

↓ Mehr einblenden

Quelle: Wege zur Pflege: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, <https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Abbildung 06: Leistung vertieft dargestellt b)

 **Bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase**

Sie können eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten.

Angehörige haben einen Rechtsanspruch darauf, in der letzten Lebensphase eines nahen Angehörigen drei Monate lang weniger zu arbeiten oder auch ganz auszusetzen. Sie können somit Ihrem Angehörigen auf seinem letzten Weg beistehen, auch wenn sich der nahe Angehörige in einem Hospiz befindet.

Ein Pflegegrad ist nicht erforderlich.

Das zinslose Darlehen kann für diese Zeit in Anspruch genommen werden.

↑ Ausblenden

Quelle: Ebd.

Weitere kurzfristig umsetzbare Entlastungsmaßnahmen:

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

Weitere längerfristig umsetzbare Entlastungsmaßnahmen:

- Anwerben von Freiwilligen aus dem Unternehmen (oder unter den ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Besuchs- und Betreuungsdienste
- gesundheitspräventive Angebote für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung
- Einrichtung eines niederschweligen Betreuungsangebots, zum Beispiel in der Betriebskantine⁵⁸
- Einrichtung eines flexiblen Arbeits-/Pflegezeitkontos mit der Möglichkeit, umfangreiche Plus- oder Minusstunden langfristig auszugleichen
- Ermöglichung eines angemessenen Arbeitsplatzwechsels innerhalb des Unternehmens (etwa vom Außen- in den Innendienst)
- Einrichtung eines Demografiefonds zur Ermöglichung von Altersteilzeit oder Vorruhestand mit Lohnausgleich
- moderierter Gesprächskreis für pflegende Beschäftigte mit Fachvorträgen sowie Exkursionen in Altenhilfe- und Pflegeeinrichtungen vor Ort⁵⁹

Die Möglichkeiten der Unterstützung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch den Arbeitgeber hängen natürlich maßgeblich von der Größe eines Unternehmens, dessen finanziellen Ressourcen sowie der Anzahl der Mitarbeitenden ab. Für kleinere Unternehmen kann es daher sinnvoll sein, sich zu vernetzen und beispielsweise gemeinsame Informationsveranstaltungen und Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu initiieren.

Zudem findet sich in kleinen und mittelständischen Unternehmen neben einer positiven Betriebskultur oft eine große Bereitschaft, informelle Lösungsansätze für vielfältige Problemstellungen der Beschäftigten zu erarbeiten, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Bei Unternehmen 10 handelt sich um ein inhabergeführtes, tarifgebundenes Unternehmen mittlerer Größe mit einem hohen Anteil männlicher Mitarbeiter (knapp 90 Prozent). Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in diesem Unternehmen vom geschäftsführenden Inhaber auf die Tagesordnung gesetzt und durch einzelne engagierte Personen in der Personalabteilung implementiert. Sowohl befragte Personalverantwortliche als auch Mitglieder des Betriebsrates waren schon selbst von einem Pflegefall im nahen Familien- oder Bekanntenumfeld betroffen. Der Betrieb zeichnet sich durch ein ausgeprägtes Selbstverständnis als ‚Familienunternehmen‘ aus, was man an der äußerst geringen Personalfluktuation und der hohen Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen erkennt. Zudem spielen auch strategische Überlegungen zur Personalgewinnung und -erhaltung eine Rolle für die Förderung von Vereinbarkeit, da sich (vor allem im Produktionsbereich des Unternehmens) ein Fachkräftemangel abzeichnet. Zudem wird das Durchschnittsalter des Personals mit ca. 44 Jahren als relativ hoch angegeben.“

58 Pflegeberatung des Märkischen Kreises (Hrsg.): Serviceheft Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Hagen, 2017.

59 Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Forschungsförderung (Hrsg.): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg, Düsseldorf, 2015.

Man setzt in diesem Betrieb bei Vereinbarkeitsproblemen vor allem auf individuelle und informelle Absprachen mit den Vorgesetzten und unter Kolleginnen und Kollegen. Dem Führungspersonal wird in Hinsicht auf einen angemessenen Umgang mit Vereinbarkeitsbelangen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Kompetenz zugetraut und auch abverlangt, denn die systematische Schulung der Führungskräfte in diesem Feld wird erst allmählich institutionalisiert. Dennoch wird die Unternehmenskultur von allen im Unternehmen befragten Gruppen einvernehmlich als positiv im Sinne von äußerst mitarbeiterfreundlich und familienorientiert eingeschätzt. Das Unternehmen hält für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit vor, an einem mit anderen Unternehmen im Verbund durchgeführten Seminar zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege teilzunehmen. Diese Maßnahme wurde von allen in dem Unternehmen befragten Männern als sehr hilfreich bewertet. Weitere spezielle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege existieren zum Zeitpunkt der Befragung nicht. Im Wesentlichen beläuft sich das konkrete Bemühen um Familienfreundlichkeit auf das Angebot von Gleitzeit, wovon allerdings Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtbetrieb der Produktion nicht profitieren. Dennoch bewerten die im Betrieb Befragten das eigene Unternehmen im Sinne von Pflege- und Familienfreundlichkeit im positiven Sinne als Vorreiter.⁶⁰

2.7 Umgang mit Kundinnen und Kunden, die von Demenz betroffen sind, in Banken, Geschäften und Behörden

Sensibilisierung für „schwierige“ und „auffällige“ Kundinnen und Kunden

Neben Geschäften und Behörden haben auch die Mitarbeitenden der Feuerwehren, der Rettungsdienste und der Polizei immer wieder Berührungspunkte mit Menschen mit Demenz. Dabei handelt es sich zum Beispiel um das Suchen bzw. Auffinden von orientierungslosen Personen, um Sachverhalte wie einen vermeintlichen Ladendiebstahl oder um Autofahrer, die der Verkehrssituation aufgrund einer fortgeschrittenen Demenzerkrankung nicht mehr gewachsen sind.

Die Deutsche Alzheimer Gesellschaft hält ein berufsspezifisches Schulungskonzept für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Dienste und Institute vor.⁶¹

In den verschiedenen beruflichen Kontexten empfiehlt es sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Demenzlotsinnen und -lotsen oder Demenzpartnerinnen und -partnern auszubilden, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wirken können.⁶²

60 Ebd.

61 Vgl. Deutsche Alzheimer Gesellschaft (Hrsg.): Allein leben mit Demenz. Herausforderungen für Kommunen, Berlin, 2011.

62 Vgl. Demenz Partner: Die Aktion, www.demenz-partner.de/die-aktion.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Interessante Praxisbeispiele

Polizei Saarland

In Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz Landesverband Saarland werden Sensibilisierungsschulungen bezüglich der Demenzthematik besonders für Polizeibeamtinnen und -beamte im Streifendienst angeboten. Über die Schulungen hinaus wurde die Broschüre „Ein Ratgeber für die Polizei – Einsatz mit an Demenz erkrankten Menschen“ entwickelt. Die Broschüre gibt ergänzend zum Schulungsangebot den Polizeiangestellten Informationen und praktische Hilfestellungen zur Kommunikation mit Menschen, die kognitive Einschränkungen haben.⁶³

Polizei Hamburg

Die Polizei Hamburg hat sich ebenso wie die Polizei Saarland zum Ziel gesetzt, Bürgerinnen und Bürger mit demenziellen Erkrankungen zu unterstützen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bietet die Polizei Hamburg ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen zum Umgang mit Menschen an, die an kognitiven Beeinträchtigungen leiden.⁶⁴

Oberbergischer Kreis: Schulungen für Bank- und Sparkassenangestellte

Das Sozialamt des Oberbergischen Kreises und das Demenz-Servicezentrum Bergisches Land vermitteln gemeinsam Wissen über demenziell erkrankte Menschen an Bank- und Sparkassenangestellte. Gerade bei Bankgeschäften ist die Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Menschen mit Demenz von zentraler Bedeutung. Bei betroffenen Personen kann es vorkommen, dass sie dieselben Bankgeschäfte mehrfach ausführen oder dass es zu Problemen beim Geldabheben am

Automaten kommt. Hierbei muss beachtet werden, dass den Menschen mit kognitiven Einschränkungen als Folge finanzielle Probleme drohen können. In den Schulungen wird den Angestellten vermittelt, woran sie solche Personen erkennen können, beispielsweise wenn sich Bankkundinnen und -kunden ungewöhnlich lange in der Filiale aufhalten und desorientiert wirken. Und zum anderen werden den Bank- und Sparkassenangestellten Formen des Umgangs und der Kommunikation mit Menschen, die an einer kognitiven Beeinträchtigung leiden, vermittelt. Dadurch können die Bankangestellten an Handlungssicherheit gewinnen und ihr beruflicher Arbeitsalltag wird erleichtert. Menschen mit Demenz, die noch uneingeschränkt geschäftsfähig sind, sollen keinesfalls bloßgestellt werden. Dennoch wollen die Organisatoren der Schulungen bewirken, dass sie vor riskanten Transaktionen geschützt werden, beispielsweise indem Kundenberaterinnen und Kundenberater sich Zeit für die Kundinnen und Kunden nehmen und zur Einbindung von Angehörigen raten.⁶⁵

Gemeinde Finnentrop: Schulung für die Feuerwehr

In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Demenz im Kreis Olpe werden in Finnentrop Feuerwehrkräfte im Umgang mit von Demenz betroffenen Menschen bei Einsätzen der Feuerwehr geschult. Das Ziel der Feuerwehr ist es, Menschen zu retten, und hierbei treffen Feuerwehrkräfte auch auf Menschen, die an kognitiven Erkrankungen leiden. Mithilfe der Schulung können Feuerwehrleute in Situationen, in die Demenzerkrankte involviert sind, angemessener handeln. Der Schwerpunkt der Schulung liegt auf der Vermittlung von Kommunikations- und Umgangsmethoden.⁶⁶

63 Vgl. Polizei Saarland: Einsatz mit an Demenz erkrankten Menschen, 2017, www.saarland.de/dokumente/res_soziales/Polizei_Broschuere_Saarland_Demenz_.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

64 Vgl. BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 2019 (unveröffentlicht).

65 Vgl. OBK: Kreis schult Sparkassen-Beschäftigte zum Thema Demenz, 2016, www.obk.de/cms200/aktuelles/pressemitteilungen/artikel/2016-04-15_spark_demenz.shtml, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

66 Vgl. Gemeinde Finnentrop: Netzwerk Demenz schult Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr Finnentrop zum Thema Demenz, www.finnentrop.de/Verwaltung-Politik/Verwaltung/Aktuelles/Schulung-Demenz-Feuerwehr-06-09-2018.php?object=tx,2343.13.1&ModID=7&FID=2343.5512.1&NavID=2343.34&La=1, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

2.8 „Gute Praxis“: Beispiele von Unternehmen

Firma Henkel, Düsseldorf

Care Support

Gruppenangebot für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung

Austausch und Selbsthilfe

In diesem Projekt werden den pflegenden Beschäftigten Möglichkeiten aufgezeigt, die Pflegeaufgaben im Alltag besser zu organisieren. Außerdem werden sowohl psychische als auch physische Unterstützungsmöglichkeiten dargelegt, um Herausforderungen leichter bewältigen zu können.

Themenschwerpunkte

- Angehörige in der Sphäre Pflege
- Unterstützungen im Pflegealltag
- Netzwerke rund um die Pflege
- Konzepte bei Krankheit, Behinderung und Alter
- Erkrankungen: Demenz, Depressionen usw.
- Ethik-, Wert- und Sinnfragen von pflegenden Beschäftigten
- Gesetzliche Rahmenbedingungen⁶⁷

Lunch & Learn

- Informationsveranstaltung zu demenzspezifischen Themen während der Mittagspause

Begleitetes Wohnen

- Barrierefreies Wohnangebot für ehemalige Mitarbeitende in einer Betriebswohnanlage
- Sozialarbeitende als Kontaktpersonen

Familienservice an der FH Münster

Beratung für Personen mit Pflegeverantwortung Themen

- Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Pflege⁶⁸
- Unterstützungsmöglichkeiten an der FH für Studierende und Beschäftigte
- Freistellung zugunsten der Pflegeverantwortung
- Allgemeine Leistungen der Pflegekassen u.Ä.⁶⁹

Individuelles Coaching

Themen

- Organisation der Herausforderungen von Pflege und Beruf u.Ä.
- Veränderte Rollen durch Pflegearrangements
- Coachingprozess unterliegt der Verschwiegenheit⁷⁰

Ablauf

Fünf bis acht Sitzungen mit einer Dauer von ca. 60 bis 90 Minuten, die im Einzelcoaching stattfinden

- Handlungsoptionen erarbeiten
- Optimierung der momentanen Situation im privaten und beruflichen Bereich
- Nachhaltige Ergebnisse erarbeiten

Pflegelotsinnen und Pflegelotsen

- Vermittlung von Information und externe Beratungsmöglichkeiten

Kostenlose Notfallbetreuung für zu pflegende Angehörige

Kurzfristige und unkomplizierte Unterstützung bei Ausfall der eigentlichen Betreuung im eigenen Haushalt, maximal an acht Tagen pro Kalenderjahr nutzbar. Die Erreichbarkeit wird über eine kostenlose Hotline, die rund um die Uhr erreichbar ist, gewährleistet.⁷¹

67 Vgl. Henkel: Care Support. Pflegebegleitung im Unternehmen. Information und Unterstützung für pflegende Angehörige, foga.de/wp-content/uploads/2012/08/Care-Support-Henkel.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

68 Vgl. BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 2019 (unveröffentlicht).

69 Vgl. FH Münster: Angebote für Familien mit Pflegeverantwortung, www.fh-muenster.de/gleichstellung/familie/familie-mit-pflegeverantwortung.php?p=5,1, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

70 Vgl. FH Münster: Coaching zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflegeverantwortung, www.fh-muenster.de/gleichstellung/familie/coaching-pflegeverantwortung.php?p=5,1,2, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

71 Vgl. FH Münster: Notfallbetreuung für zu pflegende Angehörige, www.fh-muenster.de/gleichstellung/familie/betreuung-pflegeverantwortung-n.php?p=5,1,1, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH

Betriebliche Pflegelotsinnen und Pflegelotsen

- Ansprechpartnerinnen und -partner für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung
- Informationen zu betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Informationen zum regionalen Hilfenetz

Ziele des Projekts

- Lösungsorientierten und praxisnahen Ansatz für das Unternehmen gestalten
- Hilfe zur Selbsthilfe fördern
- Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden unterstützen
- Ausfälle von Mitarbeitenden reduzieren
- Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber steigern
- Pflegeethematik sichtbar machen

Projekte

- Schulungstage
- Veranstaltungen zur Thematik Beruf und Pflege
- Treffen der betrieblichen Pflegelotsinnen und -lotsen und der kommunalen Pflegeberatung⁷²

Malteser Hilfsdienst gemeinnützige GmbH Limburg

Demenzlotsinnen und Demenzlotsen

- Förderung der Sicherheit älterer Menschen im städtischen Umfeld
- Schulung von Mitarbeitenden in Gastronomie, Handel, Behörden und Institutionen

Ziele des Projekts

- Älteren Menschen in der Stadt Limburg ein Gefühl der Sicherheit schenken
- Demenzielles Verhalten erkennen und damit richtig umgehen lernen
- Menschen mit Demenz in ihrer Eigenständigkeit fördern⁷³

Demenzfreundliches Haaren

Kooperation von Unternehmen und sozialen Institutionen

Fachtagungen und Kurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Marte-Meo-Methode. Mithilfe dieser Methode können Interaktionsanalysen durchgeführt werden.⁷⁴

Projekte

- Veranstaltungen, die das Ziel haben, soziale Netzwerke für Demenzerkrankte zu stärken
- Informationskurse zur Demenzthematik
- Schulungen für die Feuerwehr
- Gemeinsame Veranstaltungen für kognitiv Erkrankte und nicht kognitiv erkrankte Menschen
- Tanzabende für Personen mit und ohne kognitive Beeinträchtigung
- Adventsnachmittage
- Kulinarische Themenabende⁷⁵

72 Vgl. BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 2019 (unveröffentlicht).

73 Vgl. Malteser: Demenz-Wegweiser Stadt Limburg. Demenzlotsen unterstützen Sie! www.malteser-limburg.de/fileadmin/Files_sites/Regionen/HRS/Limburg/Limburg/Presse/Demenzdienste/2017-01_Demenzlotse_Querformate_neuesCD_DRUCK_E2.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

74 Vgl. BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 2019 (unveröffentlicht).

75 Vgl. Seniorenzentrum am Haarbach, Leben mit Demenz – ein Aachener Stadtteil hält zusammen, 2017, www.amhaarbach.de/lokale-allianzen/was-sind-lokale-allianzen/, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Munich-Re

Die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft unterstützt ihre Mitarbeitenden sowohl als Betroffene als auch in der Rolle der Pflegenden. Zusammen mit mehreren Kooperationspartnern bietet Munich-Re ein kostenfreies Beratungsangebot für folgende Fragestellungen an:

- Hilfe beim Stellen von Anträgen bei Pflegebedarf
- Suche nach geeigneten Pflegekräften
- persönliche Krisenintervention
- Sozialberatung und psychologische Beratung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zusätzlich stehen den Mitarbeitenden auf der internen Website Informationen zu Fragestellungen des Älterwerdens und zur Pflegearbeit zur Verfügung. Das umfassende Beratungsangebot hilft pflegenden Mitarbeitenden auch nach der Rückkehr aus Pflegezeiten beim Wiedereinstieg. Den Mitarbeitenden wird garantiert, die Stelle, die sie vor der Pflegezeit innehatten, nach der Rückkehr wieder zu erhalten. Abgerundet wird das Unterstützungsangebot durch ein breites betriebsmedizinisches Leistungsspektrum.

Deutsche Telekom AG

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

Das betriebliche Gesundheitsmanagement stellt kostenlose, vertrauliche und während der Arbeitszeit nutzbare Angebote für psychisch oder demenziell erkrankte Mitarbeitende zur Verfügung:

- medizinischer Check-up, bei dem darüber hinaus auf Wunsch an externe Fachärztinnen und -ärzte weitervermittelt wird
- Praxis für die medizinische Betreuung der leitenden Mitarbeitenden mit einem umfassenden Beratungs- und Weitervermittlungangebot an Fachärztinnen und -ärzte

- Individualberatung für Führungskräfte und Mitarbeitende durch externen Gesundheitsdienstleister, die von psychosozial ausgebildeten Expertinnen und Experten durchgeführt wird
- Angebot für alle Mitarbeitenden, über eine Serviceline Kontakt zu psychosozialen Expertinnen und Experten aufzunehmen
- schriftliche Handreichung für Führungskräfte in Form des Leitfadens „Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz – was tun als Führungskraft?“.

Flexible Arbeitsmodelle für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen, um die beruflichen Anforderungen und Zeiten für die Pflegebetreuung ihrer Angehörigen miteinander zu vereinbaren:

- selbstbestimmte Arbeitszeiten (innerhalb der Gleitzeiten)
- temporäre Teilzeitbeschäftigung mit Rückkehrgarantie (mehr Flexibilität als gesetzliche Brückenzeit)
- Lebensarbeitszeitkonten (für finanzierte Auszeit)
- mobiles Arbeiten auch von zu Hause (bei Arbeitsfunktionen, die dies zulassen)

Weiterer kostenloser Service für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen – darunter auch solche mit demenziellen Erkrankungen –, für den privaten Bereich:

- Beratung durch externe Dienstleister in den Themenfeldern:
 - Pflegeangebot und Leistungen
 - Entlastungsangebote im Alltag
 - Leistungsansprüche und Kosten
 - in Notfällen auch Vermittlung von Pflege- und Betreuungsangeboten
- Vermittlung von Unterstützungsleistungen im Haushalt etc.

Des Weiteren können sich die Mitarbeitenden in einem Online-Portal zu verschiedenen Aspekten der Pflegearbeit informieren.

3

Ausblick

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

Die ersten Hürden sind genommen und eine verbesserte rechtliche Grundlage für die Betroffenen sowie für die pflegenden Mitarbeitenden ist geschaffen. Zudem werden Netzwerke und Beratungsstellen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und deren Angehörige eingerichtet.

In Anbetracht der stetigen Zunahme der Zahl älterer und pflegebedürftiger Menschen in unserer Gesellschaft wäre es jedoch wünschenswert, dass in Zukunft auf den guten bisherigen Grundlagen stetig aufgebaut wird.

In der vorliegenden Handreichung wird aufgezeigt, dass zahlreiche große Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen und ihre Mitarbeitenden weit über die gesetzlich verankerten Richtlinien hinaus unterstützen. Dadurch gewinnen

diese Unternehmen an Attraktivität sowohl für ihre gegenwärtigen und zukünftigen Mitarbeitenden als auch bei ihren Kundinnen und Kunden. Diese Unternehmen leisten zudem einen wichtigen Beitrag für die gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung. Mitarbeitende in veränderten und oftmals schwierigen Lebenssituationen zu unterstützen, wirkt sich auch positiv auf ihre Bindung an das Unternehmen aus. Die Arbeitsfreude, die nach Aristoteles das Zentrum für eine gute Arbeit darstellt, kann somit gestärkt werden.

Um die Lage für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in Zukunft weiter zielführend zu verbessern, ist es notwendig, dass sich mehr und auch kleinere und mittelständische Unternehmen mit der Thematik Demenz auseinandersetzen und ihr Handeln dementsprechend anpassen.

„Zwei Dinge sind's, worauf alles menschliche Wohlergehen und Gelingen beruht. Das eine von ihnen besteht darin, daß Zweck und Ziel des Handelns richtig gesetzt ist, das andere darin, daß das zum Ziele führende Handeln gefunden wird.“⁷⁶

76 Aristoteles: Politik, Reclam, Ditzingen, 1998.

Literaturverzeichnis

Aristoteles: Politik, Reclam, Ditzingen, 1998.

Berlin-Institut (Hrsg.): Demenz-Report, Berlin, 2016.

Bischofsberger, Iren: „work & care“ – Erwerbstätigkeit und Pflege vereinbaren: Literaturstudie zu Herausforderungen für pflegende Angehörige, Betriebe und professionelle Pflege, in „Pflege“: Bern, Verlag Hogrefe AG, 2009.

BMFFSJ „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“, Berlin, 2015.

Deutsche Alzheimer Gesellschaft (Hrsg.): Allein leben mit Demenz. Herausforderungen für Kommunen, Berlin, 2011.

Deutscher Gewerkschaftsbund; Bundesvorstand (Hrsg.): Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte, Berlin, 2012.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Sonderauswertung: DGB-Index gute Arbeit Kompakt, Berlin, 2018.

Demenz. DAS MAGAZIN: 15-2012, Vincentz Network, Hannover.

Falk, Juliane: Basiswissen Demenz. Lern- und Arbeitsbuch für berufliche Kompetenz und Versorgungsqualität, Weinheim und Basel, Beltz Juventa, 2015.

Frauke, Nicole: Pflegegrade und die neuen Begutachtungsrichtlinien. Praxishandbuch für die erfolgreiche Umsetzung im Pflege- und Betreuungsprozess, Hannover, Vincentz, 2017.

Gaspar, Claudia, Hollmann, Detlev: Bedeutung der Arbeit, Gütersloh, Bertelsmann-Stiftung, 2015.

Gutzmann, Hans, Zank, Susanne: Demenzielle Erkrankungen. Medizinische und psychosoziale Interventionen, Stuttgart, Kohlhammer Verlag, 2005.

Kosel Stefanie: Was man gern macht, macht man gut, in: Frey, Dieter. (Hrsg.): Psychologie der Sprichwörter, Berlin, Heidelberg, Springer, 2017.

Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Forschungsförderung (Hrsg.): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg, Düsseldorf, 2015.

Hielscher, Volker, Ischebeck, Max, Kirchen-Peters, Sabine, Nock, Lukas: Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 363, Düsseldorf, 2017.

Institut für Demoskopie Allensbach: Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern, Hamburg, 2015.

Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V.: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf! Berlin, 2019.

Payk, Theo: Demenz, München und Basel, Ernst Reinhardt Verlag, 2010.

Platzek, Reinhard: Zum Begriff einer häufigen Alterserkrankung, in: Grundolf, Keil (Hrsg.): Fachprosaforchung Grenzüberschreitungen (Band 10), Baden-Baden, Deutscher Wissenschaftsverlag, 2014.

Pflegeberatung des Märkischen Kreises (Hrsg.): Serviceheft Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Hagen, 2017.

Rothgang, Heinz, Müller, Rolf: BARMER Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12, Berlin, 2018.

Schneider, Helmut, Heinze, Jana, Hering, Daphne: Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Berlin, 2011.

Weyerer, Siegfried: Epidemiologie und demographischer Wandel, in: Pantel, Johannes, Schröder, Johannes, Bollheimer, Cornelius, Siebert, Cornel. u. Kruse, Andreas (Hrsg.), Praxishandbuch Alternsmedizin: Geriatrie – Gerontopsychiatrie – Gerontologie (1. Aufl.), Kohlhammer Verlag, Stuttgart, 2014.

Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Themenreport Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2016.

Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 2018.

Online abrufbare Werke:

Amler, Nadja: Präsentismus – ein unterschätzter Kostenfaktor, in: ASU Zeitschrift für Medizinische Prävention, 11-2016, www.asu-arbeitsmedizin.com/Archiv/ASU-Heftarchiv/article-736839-110576/praesentismus-ein-unterschaetzter-kostenfaktor-.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

BAGSO: Fachtagung NEUE WEGE GEHEN – Unternehmen und Behörden als Partner für Menschen mit Demenz, 2019 (unveröffentlicht).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, 2015, www.bmfsfj.de/blob/93364/e173c13075747de34a602d8c1e38b777/bessere-fvereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bundesministerin Schröder schaltet Internetportal „Wegweiser Demenz“ frei, www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesfamilienministerin-schroeder-schaltet-internetportal--wegweiser-demenz--frei/77938, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, 2014, www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Leitfaden_BerufundPflege_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit, 2015, www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Memorandum-Familie-und-Arbeitswelt.pdf, zuletzt geprüft am 5 März 2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2016, www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Unternehmensmonitor.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Bickel, Horst: Die Häufigkeit von Demenzerkrankungen, in: Deutsche Alzheimer Gesellschaft e.V. Selbsthilfe Demenz, 2018, www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/infoblatt1_haeufigkeit_demenzerkrankungen_dalzg.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Bundesagentur für Arbeit: Der Integrationsfachdienst, www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/integrationsfachdienst, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Demenz Partner: Demenz Partner werden – für Interessierte, [www.demenz-partner.de/fuerkursuchende.html](http://www.demenz-partner.de/fuerkurssuchende.html), zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Demenz Partner: Die Aktion, www.demenz-partner.de/die-aktion.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Destatis/Statistisches Bundesamt: 3,4 Millionen Pflegebedürftige zum Jahresende 2017, www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Deutsche Alzheimer Gesellschaft: Die Pflegeversicherung, 2016, www.deutsche-alzheimer.de/fileadmin/alz/pdf/factsheets/infoblatt8_pflegeversicherung.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Deutsche Rentenversicherung: Erwerbsminderungsrenten, www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Erwerbsminderungsrente/erwerbsminderungsrente_node.html?https=1, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

FH Münster: Notfallbetreuung für zu pflegende Angehörige, www.fh-muenster.de/gleichstellung/familie/betreuung-pflegeverantwortung-n.php, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

FH Münster: Coaching zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflegeverantwortung, www.fh-muenster.de/gleichstellung/familie/coaching-pflegeverantwortung.php?p=5,1,2, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

FH Münster: Angebote für Familien mit Pflegeverantwortung, www.fh-muenster.de/gleichstellung/familie/familie-mit-pflegeverantwortung.php, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Gaspar, Claudia, Hollmann, Detlef: Bedeutung der Arbeit, in: Bertelsmann-Stiftung und GfK Verein, 2015, www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Gemeinde Finnentrop: Netzwerk Demenz schult Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr Finnentrop zum Thema Demenz, www.finnentrop.de/Verwaltung-Politik/Verwaltung/Aktuelles/Schulung-Demenz-Feuerwehr-06-09-2018.php?object=tx,2343.13.1&ModID=7&FID=2343.5512.1&NavID=2343.34&La=1, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Henkel: Care Support Pflegebegleitung im Unternehmen. Information und Unterstützung für pflegende Angehörige, fogera.de/wp-content/uploads/2012/08/Care-Support-Henkel.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

IKK Classic: Die IKK classic ist Demenz Partner, 2019, www.ikk-classic.de/information/presse/pressemitteilungen/bundesweit/2019_05_08_IKK_classic_ist_Demenz_Partner, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Institut DGB-Index Gute Arbeit: Berufstätige mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege, 2018, index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++-co++bf2674ba-0a6a-11e8-bcc4-52540088cada, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Integrationsämter: Integrationsfachdienste, www.integrationsaemter.de/Integrationsfachdienste/88c51/, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

KKH: Demenz-Partner, 2017, www.kkh.de/leistungen/pflege/demenz-partner, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Landkreis Landsberg am Lech: Landratsamt ist „Demenz Partner“, 2017, www.landkreis-landsberg.de/landratsamt/organisationsuebersicht/?url=%2FLandratsamt%2Forganisationsuebersicht.sp%3Fview%3D~%2Fkxp%2Forgdata%2Fdefault%26orgid%3D9c87212d-e06f-4662-bfac-87e457d0d996&cHash=4a10922e95e749afe80c96916ffdebca, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Malteser: Demenz-Wegweiser Stadt Limburg. Demenzlotsen unterstützen Sie! www.malteser-limburg.de/fileadmin/Files_sites/Regionen/HRS/Limburg/Limburg/Presse/Demenzdienste/2017-01_Demenzlotse_Querformate_neuesCD_DRUCK_E2.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

MDS: Die Selbstständigkeit als Maß der Pflegebedürftigkeit, www.mds-ev.de/uploads/media/downloads/Fachinfo_PSG_II.pdf.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

OBK: Kreis schult Sparkassen-Beschäftigte zum Thema Demenz, 2016, www.obk.de/cms200/aktuelles/pressemitteilungen/artikel/2016-04-15_spark_demenz.shtml, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Pflegeberufe-Gesetz.de: § 5 Pflegeberufsgesetz – Entwurf, www.pflegeberufe-gesetz.de/pflegeberufsgesetz/5-ausbildungsziel.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Polizei Saarland: Einsatz mit an Demenz erkrankten Menschen, 2017, www.saarland.de/dokumente/res_soziales/Polizei_Broschuere_Saarland_Demenz_.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Robert-Koch-Institut: 2015, www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2015_3_pflgende_angehoerige.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Seniorenzentrum am Haarbach, Leben mit Demenz – ein Aachener Stadtteil hält zusammen: 2017, <https://www.amhaarbach.de/lokale-allianzen/was-sind-lokale-allianzen/>, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

UN-Behindertenrechtskonvention: Arbeit und Beschäftigung, www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Universität Witten/Herdecke: Historischer Stadtspaziergang für Menschen mit Demenz, 2019, www.uni-wh.de/detailseiten/news/historischer-stadtspaziergang-durch-witten-fuer-menschen-mit-demenz-7816/, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Wege-zur-Pflege: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Wegweiser-Demenz: Berufstätig bleiben trotz Alzheimer, www.wegweiser-demenz.de/informationen/alltag-mit-demenzkrankung/tipps-fuer-demenzranke/berufstaetig-bleiben.html, zuletzt geprüft am 5. März 2020.

Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

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



Autoren:

Andrea Kynast, Michael Ganß und Miriam Potzmann,
Demenz Support Stuttgart

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

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: März 2020

Gestaltung: www.zweiband.de

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

