

Vorbereitung Pflegekarenz/-teilzeit, Führungskraft/Personalabteilung

Name Mitarbeiterin

Planen Sie ausreichend Zeit für Ihre Vorbereitung ein. Es geht darum, dass Sie aus Ihrer Sicht derzeitige Präferenzen und Möglichkeiten für die weitere Personalplanung vorüberlegen können. Diese Checkliste soll Sie dabei unterstützen.



TIPP! Rechtsanspruch

Seit 1.1.2020 haben Arbeitnehmerinnen, wenn Sie in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmerinnen arbeiten, einen Rechtsanspruch auf bis zu vier Wochen Pflegekarenz oder Pflegezeit.

Beachten Sie, dass Pflegesituationen einen großen Stressfaktor für die Mitarbeiterin darstellen. Wichtig ist deshalb, im Gespräch sensibel zu sein und dies durch Verständnis und offenes Zuhören zu zeigen. Da die Mitarbeiterin unter hoher Belastung steht, kann es zu verschiedenen emotionalen Reaktionen kommen. Diese Reaktionen sind vollkommen normal und ihnen sollte mit Verständnis begegnet werden.

Bevor Sie mit der Checkliste beginnen: Wer ist Ihre Ansprechperson im Unternehmen bei eventuellen Rückfragen zu Pflegekarenz oder unten aufgelisteten Punkten (z. B. Betriebsrätinnen, Personalabteilung)?

Was

Wann

- | | |
|--|----------------------|
| ☐ Informationen zum rechtlichen Rahmen zur Pflegekarenz/-teilzeit verschaffen | <input type="text"/> |
| ☐ Abklärung, wie lange die Mitarbeiterin Ihnen bis zu ihrem Pflegekarenz-Antritt noch zur Verfügung steht | <input type="text"/> |
| ☐ Erheben des offenen Urlaubsanspruchs, Zeitguthabens bzw. Zeitdefizits | <input type="text"/> |
| ☐ Ansprechpersonen während der Zeit der Abwesenheit der Mitarbeiterin überlegen | <input type="text"/> |
| ☐ Formulierung der Präferenzen bezüglich Ausstieg und Wiedereinstieg der Mitarbeiterin unter Berücksichtigung der unternehmensrelevanten Ziele (Dauer der Auszeit, Anbindung) | <input type="text"/> |
| ☐ Überlegung und Planung des Übergangsmanagement (wer übernimmt welche Aufgaben, wie werden die Personen eingelernt, wer übernimmt die Einschulung, wer benötigt welche Zugriffsrechte oder Stellvertretungsrechte) | <input type="text"/> |
| ☐ Überlegungen zu der Arbeitsausstattung (z. B. Laptop oder Diensthandy, was passiert damit, was darf behalten werden, was muss abgegeben werden) | <input type="text"/> |

- ☐ Bei Pflegezeit: Welches Stundenausmaß (> 10 Wochenstunden) ist möglich? _____
Wie gestaltet sich die Arbeitszeit konkret (Lage der Arbeitszeit)? Ist Planung von Arbeitszeit möglich oder muss dies flexibel gestaltet werden? Gibt es eine befristete Nachbesetzung?
- ☐ Informationen einholen über unternehmensübliche Anbindungs- und Kontakthalteangebote (Abstimmung mit Personalabteilung) und Auswahl der Angebote _____
→ siehe Kontakthaltemöglichkeiten im Besprechungsbogen
- ☐ Wie kann das Unternehmen beim Wiedereinstieg nach einer Pflegekarenz unterstützen? _____
- ☐ Offene Fragen:



TIPP! Vorteile eines geplanten Wiedereinstiegs

Ein gut geplanter Wiedereinstieg ist finanziell und organisatorisch von Vorteil – Kosten der Personalsuche, -auswahl und -einstellung und Einschulung von Vertretungen sinken und können durch z. B. Behalten eines Intranet-Zugangs, Telefon, Computer und das Kontakthalten mit dem Unternehmen fast gänzlich eliminiert werden. In einer Pflegekarenz oder -teilzeit lässt sich der Wiedereinstieg oft schwer zeitlich planen, da der Krankheitsverlauf oder Pflegebedarf unvorhersehbar ist. Umso wichtiger ist es, während der Karenz den Kontakt zur Arbeitgeberin und den Kolleginnen aufrechtzuerhalten.



TIPP! Unterstützung im Pflegefall

Eine Pflegesituation ist im Normalfall überraschend und sehr spontan. Das kann zu einer großen psychischen Belastung der Mitarbeiterin führen, vor allem, da der Zustand von Angehörigen sich rapide verschlechtern kann. Umso wichtiger ist es, der Mitarbeiterin psychologische Sicherheit zu vermitteln sowie zeitlich und örtlich flexibel zu sein. So können Gespräche zu Pflegevereinbarungen beispielsweise telefonisch stattfinden, damit die Mitarbeiterin im Homeoffice arbeiten kann und der administrative Teil der geschlossenen Vereinbarung kann von der Führungskraft erledigt werden, um die Mitarbeiterin zu entlasten.

Eine gute Unterstützung in Pflegesituationen hilft auch der Arbeitgeberin – Mitarbeiterinnen, die zurückkommen, finden besser in den Arbeitsalltag zurück und zeigen höheres Engagement als Mitarbeiterinnen, die sich nicht oder nur unzureichend unterstützt fühlten. Eine gute Unterstützung steigert auch die Attraktivität als Arbeitgeberin.