



FÖRDERPROJEKT PPSG

Damit Familienfreundlichkeit selbstverständlich wird

Kita im eigenen Haus, Notfallbetreuung, Beratung für familienorientierte Dienstplangestaltung: Mit 100 Millionen Euro im Jahr fördern die Kassen Instrumente in Pflegeeinrichtungen und Kliniken, um Pflegenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Eine Chance für Mitarbeiter – und Arbeitgeber

Pflegekräfte arbeiten zu jeder Tages- und Nachtzeit. Das gehört zu ihrem Beruf. Aber viele von ihnen sind auch 24 Stunden täglich Eltern von Kindern. Weil Pflegekräfte immer kostbarer werden, müssen sich Arbeitgeber immer stärker auf die Hinterbeine stellen, um Personal durch attraktive Konditionen zu halten und neues zu gewinnen. Denn: Für 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine mindestens so große Rolle wie das Gehalt, zeigt eine Studie des Marktforschungsinstituts GfK. Das gilt erst recht für die Kranken- und Altenpflege mit ihrem überdimensional hohen Anteil an weiblichem Personal.

In familienbewussten Einrichtungen sind die Beschäftigten zufriedener – folglich motivierter und leistungsbereiter, was sich positiv auf die Patien-

tenversorgung auswirkt. Sie sind im Schnitt auch seltener krank und kehren erfahrungsgemäß schneller aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Das ergibt sich aus einer Analyse von Bundesfamilienministerium und Deutscher Krankenhausgesellschaft (DKG). Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist deshalb Familienfreundlichkeit heute nicht mehr ein „Kann“, sondern vielmehr ein „Muss“.

Es geht um „spürbare Verbesserungen im Alltag“

So sehr sich viele Familienfreundlichkeit wünschen und andere sich damit zieren: Sie ist keineswegs überall schon selbstverständlich. Deshalb gehört sie auch zu den zahlreichen Vereinbarungen der Konzierten Aktion Pflege (siehe auch Info-Kasten) und deshalb stellt die Pflegeversicherung jetzt 100 Millionen Euro pro Kalenderjahr



WENN SIE KLEINE KINDER HABEN UND DAS PROJEKT ATTRAKTIV FINDEN: SPRECHEN SIE AM BESTEN IHREN ARBEITGEBER DARAUF AN!

bis 2024 dafür bereit: „Beruflich Pflegenden soll dadurch ermöglicht werden, ihre berufliche Tätigkeit besser mit ihrem Familienleben, insbesondere bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, in Einklang zu bringen“, heißt es dazu in einem Papier des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) und der Verbände der Leistungsträger und -erbringer. Das Förderprojekt ist Bestandteil des „Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes“ (PpSG) von 2019, das „spürbare Verbesserungen im Alltag der Pflegekräfte durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen“ verfolgt. Hierzu zählen nicht nur die vom Staat bezahlten Vergütungszuschläge für 13.000 zusätzliche Pflegestellen in vollstationären Einrichtungen. Der zweite Baustein, um den es im PpSG geht: 100 Millionen Euro jährlich für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf in Pflegeeinrichtungen.

Best-Practice-Beispiel SHG-Kliniken Völklingen im Saarland

Familienfreundlichkeit – das klingt so wünschenswert wie windelweich. Wie Pflegenden Alltag und Leben ganz konkret leichter gemacht werden können, zeigt etwa das Beispiel der SHG-Kliniken Völklingen im Saarland. Die kommunale Klinik (500 Betten) mit 1.400 Beschäftigten gehörte zu den ersten in Deutschland mit eigener Kinderbetreuung und wurde mehrfach dafür ausgezeichnet. Bekommen Beschäftigte keinen Betreuungsplatz in regulären Einrichtungen, können sie Kinder im Familienhaus auf dem Klinikgelände unterbringen: ab der Geburt und bis zum Alter von zwölf Jahren, von Montag bis Sonntag zwischen 6 und 22 Uhr; und in Notfallsituationen auch spontan: wenn Kinder kurzfristig krank werden oder die reguläre Kinderbetreuung unerwartet ausfällt. Weil die kommunale Klinik die Kosten für die Verpflegung übernimmt, ist die Kinderbetreuung für die Beschäftigten sogar kostengünstiger. Ein Team von mehr als zehn zertifizierten Tagesmüttern gewährleistet die flexible Betreuung der Kinder. Das Besondere an den Tagesmüttern: Sie stammen aus dem Beschäftigtenpool der Klinik, häufig kommen sie direkt aus der Elternzeit. Die Kinder sind damit in der Obhut von Leuten, die man kennt und denen man Betriebsabläufe im Klinikalltag nicht erklären muss.

Eine betriebseigene Betreuungseinrichtung hat den Vorteil, dass sie die Kinderbetreuung optimal auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zuschneiden kann. Experten zufolge ist eine eigene Kinderbetreuung erst ab einer Mindestzahl von zehn Kindern in der Dauerbetreuung sinnvoll. Bei kleineren Einrichtungen oder weniger Kindern

können externe Tagesmütter oder -väter engagiert werden. Auch Betreuungskontingente bei externen Einrichtungen oder Dienstleistern bieten sich an. Eine Möglichkeit, um ein paar Stunden zu überbrücken: ein Eltern-Kind-Zimmer im Haus, in dem gemeinsam gegessen oder in dem Schulkinder von Beschäftigten ihre Hausaufgaben machen können.

Rund-um-die-Uhr-Betreuung für Spät- und Nachtdienstzeiten

In puncto Notfallbetreuung liefern die landeseigenen Vivantes-Kliniken in Berlin ein gutes Beispiel: Der Verbund hat einen Kinderbetreuungsservice für Notfälle in Kooperation mit einem privaten Kitaträger organisiert. Der Dienstleister stellt qualifiziertes Personal zur Verfügung, das Kinder von Beschäftigten zu Hause versorgt. Kinder im Alter zwischen acht Monaten und zwölf Jahren können, wenn nötig, rund um die Uhr betreut werden.

Dies sind nur ein paar exemplarische Beispiele für Maßnahmen, für die im Familienfonds der Kassen Fördermittel bereitstehen. Förderfähig sind laut BMG Maßnahmen, die „das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Hierbei ist entscheidend, ob die Maßnahme zur Lösung der Herausforderungen im Alltag der Beschäftigten und zu ihrer Entlastung in der Verbindung des beruflichen und privaten Kontextes beiträgt“.

Kinderbetreuung in den SHG-Kliniken in Völklingen im Saarland: Das 500-Betten-Haus war eines der ersten in Deutschland mit eigener Kinderbetreuung und wurde mehrfach dafür ausgezeichnet.



Förderung: bis zu 50 Prozent der Kosten

Förderung gibt es in Form eines Zuschusses in Höhe von bis zu 50 Prozent der Mittel, die eine Pflegeeinrichtung ausgegeben hat oder ausgegeben wird. Dieser Zuschuss ist auf 7.500 Euro pro Kalenderjahr begrenzt und kann auf mehrere Projekte aufgeteilt werden. Pflegeeinrichtungen, die diesen Förderhöchstbetrag innerhalb eines Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen haben, können den Förderzuschuss fürs Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag aus dem Vorjahr erhöhen. Denn der Anspruch besteht für jedes einzelne Jahr der Laufzeit des Programms von 2019 bis 2024. Weil die 100 Millionen Euro jährlich auf die Bundesländer aufgeteilt werden, gibt es allerdings pro Jahr und Bundesland nur einen begrenzten Betrag. Wenn Einrichtungen ein Projekt

bereits umgesetzt haben, weisen sie dies durch Rechnungsbelege nach. Bei geplanten Vorhaben ist ein Kostenvoranschlag nötig.

BMG: Antrag auf Förderung ist relativ unkompliziert

BMG und Spitzenverbände sprechen von einem einfachen und unbürokratischen Verfahren der Antragstellung und -prüfung. Die Einzelheiten zu den Voraussetzungen für die Förderung sowie zum Vergabeverfahren der Fördermittel finden sich inklusive Infomaterial und Antragsformular auf der Website des GKV-Spitzenverbands Stichwort: „Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf“ (unter www.gkv-spitzenverband.de – Navigationspunkt Pflegeversicherung und dann weiter unter Finanzierung und Förderung). • (zdr)

i INFO**Welche Angebote gefördert werden und welche nicht****Für diese Maßnahmen gibt es Fördergelder:**

- ✓ gemeinschaftliche oder individuelle Betreuungsangebote, die auf die besonderen Arbeitszeiten von Pflegekräften abgestimmt sind (frühmorgens, spätabends, in der Nacht, außerhalb von Kita-, Hort- und Schulzeiten, an Wochenenden und Feiertagen und in den Ferien)
- ✓ trügereigene oder externe Kinderbetreuungsangebote mit Betreuungszeiten jenseits der ortsüblichen Öffnungszeiten
- ✓ Ferienfreizeiten für Kinder von beruflich Pflegenden
- ✓ Schulungen und Weiterbildungen, die sich mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen
- ✓ Angebote zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (sofern die Kosten nicht von den Leistungen der Pflegeversicherung abgedeckt sind)
- ✓ spezielle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Covid-19-Pandemie
- ✓ Schulungen/Coachings/Workshops für Mitarbeiter und Führungskräfte mit thematischem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
- ✓ professionelle Beratungsleistungen für eine familienfreundlichere Dienstplangestaltung
- ✓ Initiativen zur Einführung neuer Personalmanagementmodelle oder Arbeitszeitkonzepte.

Negativliste: Was nicht gefördert wird

- Nach den Erfahrungen im ersten Projektjahr mit einer bunten Wunschliste an Förderanträgen, haben Gesundheitsministerium und Bundesverbände von Leistungsträgern und -erbringern inzwischen auch eine Negativliste herausgegeben. Keine Förderung gibt es beispielsweise für:
- ✓ Maßnahmen, die sich aus ohnehin bestehenden Arbeitgeberpflichten ergeben
 - ✓ Angebote, die als Bestandteil tarifvertraglicher Regelungen zum Arbeitsentgelt gehören
 - ✓ Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum Lohn. Im Detail sind das etwa: ein monatlicher Gehaltszuschuss für Kinderbetreuung; Baumaßnahmen für eigene Kinderbetreuungseinrichtungen; Bonuszahlungen für übernommene Zusatzdienste („Jokerdienst“); hauswirtschaftliche Dienstleistungen (wie Wäsche- oder Putzservice)

**AUCH INTERESSANT:**

Ein weiteres Förderprogramm speziell für betriebliche Kinderbetreuung bietet auch das Bundesfamilienministerium an: Es heißt „Erfolgsfaktor Familie“ (www.erfolgsfaktor-familie.de). Es handelt sich um ein allgemeines Programm, das sich auch an Einrichtungen im Gesundheitswesen wendet.