



Familienpflegezeit

Eine Information für Unternehmen

Familien**PFLEGEZEIT**

Füreinander da sein.



Inhalt

	Seite
Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	3
 1 Einführung der Familienpflegezeit – darum wird's gemacht	
1.1 Die aktuelle Pflegesituation	4
1.2 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – nicht nur ein Problem der Beschäftigten	4
1.3 Gute Gründe für die Einführung der Familienpflegezeit	5
1.4 Die wichtigsten Maßnahmen der Familienpflegezeit	7
1.5 Eine Investition in die Zukunft – die Vorteile der Familienpflegezeit für Arbeitgeber	9
 2 Umsetzung der Familienpflegezeit – so wird's gemacht	
2.1 Voraussetzungen für die Durchführung der Familienpflegezeit	11
2.2 Berechnung der Entgeltaufstockung	13
2.3 Beantragung und Rückzahlung des zinslosen Darlehens	14
2.4 Service und Informationen zur Familienpflegezeit	15



Grußwort

Dr. Kristina Schröder
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Sehr geehrte Arbeitgeber sowie Personalverantwortliche,

der demografische Wandel ist für Unternehmen nicht nur unter dem Aspekt alternder Belegschaften von Bedeutung. Mit der höheren Lebenserwartung ist auch ein Anstieg der Pflegefälle verbunden. Damit steigt zugleich die Zahl derer, die neben ihrem Beruf einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen. Schon heute haben 10 bis 15 Prozent der Belegschaften die pflegerische Verantwortung für ein Familienmitglied – Tendenz steigend. Viele von ihnen scheitern an der Doppelbelastung. Die Folgen bekommen die Unternehmen in Form von Fehlzeiten, eingeschränkter Produktivität oder sogar Kündigungen zu spüren. Das kostet Geld und Erfolg.

Die Familienpflegezeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Stundenzahl so weit zu reduzieren, dass sie parallel zur Pflege einer oder eines Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein können. Von dieser Regelung profitieren nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Arbeitgeber, die dadurch qualifizierte Mitarbeiter ans Unternehmen binden.

Die vorliegende Broschüre erläutert im ersten Teil die Vorteile der Familienpflegezeit für Arbeitgeber und erklärt im zweiten Teil die Durchführung und die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme des Darlehens.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

| Dr. Kristina Schröder |

1

Einführung der Familienpflegezeit – darum wird's gemacht

2,5 Millionen
Pflegebedürftige



Betreuung durch
berufstätige
Angehörige

Mitarbeiterbindung

Pflege ist
unberechenbar

1.1 Die aktuelle Pflegesituation

Derzeit beziehen etwa 2,5 Millionen Menschen in Deutschland Leistungen aus der Pflegeversicherung. Mehr als zwei Drittel von ihnen werden zu Hause von ihren Angehörigen und durch ambulante Dienste versorgt. Die Mehrheit der Hauptpflegepersonen ist im erwerbsfähigen Alter – für sie stellt sich jeden Tag aufs Neue die Frage, wie sie die Pflege eines nahestehenden Menschen und ihren Job am besten unter einen Hut bringen können.

Wurde das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bisher hauptsächlich unter dem Aspekt der Kindererziehung diskutiert, rückt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebenserwartung zunehmend die Pflege hilfsbedürftiger Angehöriger ins Blickfeld der Vereinbarkeitsproblematik: 2050 werden fast doppelt so viele Menschen auf Hilfe angewiesen sein wie heute. Da gleichzeitig der Anteil erwerbsfähiger Menschen um ein Drittel zurückgeht, stellt sich für Arbeitgeber die Frage, wie sie qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung im Unternehmen halten können.

1.2 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – nicht nur ein Problem der Beschäftigten

Im Unterschied zur Familiengründung ist die Pflege eines kranken oder alten Menschen nicht planbar. Häufig tritt die Pflegesituation plötzlich und unerwartet ein und bleibt auch im weiteren Verlauf unberechenbar. Während

Kinder mit der Zeit immer selbstständiger werden, ist es bei Pflegebedürftigen in der Regel genau umgekehrt.

Pflegende Angehörige, die zugleich berufstätig sind, geraten schnell an ihre Grenzen. Die körperliche und emotionale Belastung wird durch permanenten Zeitdruck, Überforderung und das Gefühl, niemandem gerecht werden zu können, noch verstärkt. Diese Doppelbelastung bleibt auch im Job nicht ohne Folgen und kann dazu führen, dass die Betroffenen unkonzentriert, weniger leistungsfähig sind und häufiger fehlen als ihre Kolleginnen oder Kollegen.

Aus Sorge um den Arbeitsplatz und in einem gesellschaftlichen Klima, in dem Pflege gemeinhin als Privatsache betrachtet wird, trauen sich viele Beschäftigte nicht, sich Vorgesetzten und Kollegen mitzuteilen. Stattdessen versuchen sie mehr schlecht als recht, ihr Vereinbarkeitsproblem auf eigene Faust zu lösen, was den Druck nur verstärkt. Für knapp ein Drittel der berufstätigen Pflegepersonen bleibt Untersuchungen zufolge nur die Kündigung, um der Situation zu entgehen. Um dies zu vermeiden, bedarf es geeigneter Lösungen, die sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen sind.

1.3 Gute Gründe für die Einführung der Familienpflegezeit

Aktuell haben Beschäftigte zwar die Möglichkeit, sich bis zu einem halben Jahr unbezahlt von der Arbeit freustellen zu lassen, doch diese Regelung deckt nur einen kleinen Teil der durchschnittlichen Pflegedauer ab und hat außerdem finanzielle Einbußen und in vielen Fällen auch berufliche Nachteile für die Betroffenen zur Folge. Die negativen Auswirkungen fehlender Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bekommen

*Doppelbelastung:
Negative Folgen
für den Betrieb*

Pflege = Privatsache?

*Kündigung als
letzter Ausweg*



Erhalt der Leistungsfähigkeit



auch die Arbeitgeber zu spüren – entweder riskieren sie den Verlust qualifizierter Mitarbeiter, die häufig komplett aus dem Beruf aussteigen, weil sie keinen anderen Ausweg aus dem Vereinbarkeitsdilemma sehen, oder sie riskieren den Verlust von Qualität und Produktivität, wenn die Mitarbeiter so überlastet sind, dass sie keine 100-prozentige Leistung erbringen können.

Das soll sich durch die neue Familienpflegezeit ändern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen künftig über einen Zeitraum von zwei Jahren ihre Stundenzahl reduzieren können, um parallel zur Pflege einer oder eines Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein zu können. Auf diese Weise bleiben sie dem Unternehmen erhalten, ohne dass Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit darunter leiden würden. Ein weiterer Vorteil: Im Unterschied zu einer informellen Regelung

Zunahme von Depressionen und Burn-out

Die Zahlen sind erschreckend: Psychische Erkrankungen nehmen bei Beschäftigten aller Branchen signifikant zu. Laut DAK Gesundheitsreport 2011 haben Depressionen, Burn-out und ähnliche Leiden einen Anteil von 12 Prozent am Gesamtkrankenstand. Zugleich müssen immer mehr Menschen deswegen stationär behandelt werden, wie eine Studie der Barmer GEK von 2010 ergeben hat. Allein die Zahl derer, die wegen einer Depression ins Krankenhaus eingewiesen wurden, hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Im Jahr davor hatte die Techniker Krankenkasse bereits herausgefunden, dass die Menschen zunehmend unter Stress leiden, wobei der Job als Hauptstressfaktor gilt. Besonders stark belastet sind laut dieser Studie berufstätige Eltern, deren Situation mit der pflegenden Angehöriger vergleichbar ist. Für Unternehmen bedeutete dies, dass 2008 etwa 40.000 Berufstätige mit der Diagnose Burn-out fast 10 Millionen Tage krankgeschrieben waren.

können sich beide Seiten im Zweifelsfall auf verbindliche Rahmenbedingungen berufen, die sie vor Beginn der Familienpflegezeit vereinbart haben.

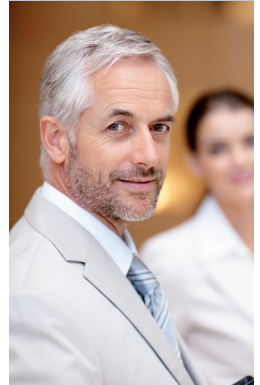
Schon heute versorgen 10 bis 15 Prozent der Belegschaften in Deutschland pflegebedürftige Angehörige. Noch einmal so viele erwarten die Übernahme von Pflegeverantwortung in den kommenden Jahren, wie eine Untersuchung* ergeben hat. Das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf betrifft daher alle Unternehmen.

1.4 Die wichtigsten Maßnahmen der Familienpflegezeit

- Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren.
- Das Gehalt reduziert sich um die Hälfte der Arbeitszeitverringerung. Wenn beispielsweise Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit von 100 auf 50 Prozent reduzieren, erhalten sie ein Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange, bis der Vorschuss nachgearbeitet ist.
- Arbeitgeber sollen finanziell nicht unnötig belastet werden. Deshalb räumt ihnen das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die Möglichkeit ein, die

* Untersuchung im Rahmen des Projekts „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ des Zentrums Frau in Beruf und Technik in Castrop-Rauxel. Gefördert von der Europäischen Union und dem Land NRW.

Verbindliche Regeln



Gehalt reduziert sich um die Hälfte der Arbeitszeitreduktion

Zinsloses Darlehen zur Gehaltsaufstockung

*Berufsunfähigkeits-
versicherung*

*Kein Zwang! Kein
Rechtsanspruch!*

Kündigungsschutz

Entgeltaufstockung durch ein zinsloses Bundesdarlehen zu refinanzieren.

- Um die Risiken von Berufsunfähigkeit oder Tod des Beschäftigten zu minimieren, müssen Beschäftigte, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, eine Versicherung abschließen. Die Versicherung kann auch vom Arbeitgeber oder dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf die Person der oder des Beschäftigten geschlossen werden.
- Es besteht kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit! Nach dem Vorbild der Altersteilzeit bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers und einer individuellen Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern.
- Während der Familienpflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz – das gilt sowohl für die Pflegephase als auch für die Nachpflegephase.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits seit dem 1. Juli 2008 die Möglichkeit, kurzfristig auf unterschiedliche Pflegesituationen zu reagieren. Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes basieren auf zwei Säulen: Bei plötzlicher Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen haben Beschäftigte das Recht, der Arbeit bis zu 10 Tagen fernzubleiben, um die Versorgung des Betroffenen sicherzustellen. Zur längeren Pflege von Angehörigen in häuslicher Umgebung können sich Beschäftigte bis zu 6 Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Die erste Regelung gilt für alle Betriebe unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, die zweite nur für Betriebe mit mindestens 15 Beschäftigten. Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz gelten nebeneinander.

1.5 Eine Investition in die Zukunft – die Vorteile der Familienpflegezeit für Arbeitgeber

Qualifizierte Mitarbeiter sind das Kapital jedes Unternehmens. Doch schon heute haben viele Betriebe Probleme, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Diejenigen, die bereits Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf implementiert haben, sind klar im Vorteil. Im Kampf um die besten Köpfe zahlen sich familienfreundliche Maßnahmen aus – je attraktiver ein Unternehmen als Arbeitgeber, desto größer der Wettbewerbsvorteil.

Dabei spielen langfristige Ziele wie die Bindung eines Beschäftigten an das Unternehmen eine ebenso wichtige Rolle wie kurzfristige Erfolge. Untersuchungen haben gezeigt, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Spielraum und Flexibilität für Pflegeaufgaben einräumen, von folgenden Effekten profitieren:

Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Motivation der Mitarbeiter und die Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Die größere Arbeitszufriedenheit trägt nachweislich zur Steigerung der Produktivität bei.

Angebote* zur Entlastung der betroffenen Mitarbeiter führen zu einer Reduzierung von Fehlzeiten und Kündigungen und verhindern langfristig gesundheitliche Beschwerden wie Depressionen, Burn-out-Syndrom oder chronische Rückenschmerzen (s. auch Kasten auf Seite 6).

Fachkräftemangel

*Familienfreundliche
Maßnahmen als
Wettbewerbsvorteil*



*Produktivitäts-
steigerung*

*Weniger Fehlzeiten
und Kündigungen*

Einsparungen von
19 Mrd. Euro!



Die Bindung von Beschäftigten an ein Unternehmen wirkt dem demografischen Wandel und dem Verlust betrieblichen Erfahrungswissens entgegen.



All das spart Arbeitgebern viel Geld: Eine Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik im Auftrag der VolkswagenStiftung hat gezeigt, dass Krankenschreibungen und Konzentrationsstörungen aufgrund ungelöster Vereinbarkeitsprobleme Unternehmen jedes Jahr 19 Milliarden Euro kosten! Wer in Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger Belastung investiert, spart durchschnittlich 14.000 Euro jährlich pro Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben.

** z. B. Enttabuisierung und Sensibilisierung, flexible Arbeitszeiten, Gesprächsangebote, Beratung, konkrete Hilfe im Bürokratiedschungel, Kurse zur Gesundheitsförderung und Stressbewältigung, Informationen über professionelle Unterstützungsangebote im Rahmen der häuslichen Pflege*

Die Familienpflegezeit im Überblick

1. Arbeitszeitreduzierung für maximal 2 Jahre
2. Verbleibende Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden
3. Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit
4. Rückkehr zur alten Arbeitszeit: Bis zum Ausgleich des Gehaltsvorschusses wird weiterhin das reduzierte Gehalt gezahlt
5. Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
6. Zinsloses Bundesdarlehen zur Finanzierung der Gehaltsaufstockung
7. Verpflichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zum Abschluss einer privaten Familienpflegezeitversicherung

2.1 Voraussetzungen für die Durchführung der Familienpflegezeit

Unternehmen, die beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen für die Aufstockung des Arbeitsentgelts in der Pflegephase beantragen möchten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- 1) Vorlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit (FPfZ). Die Vereinbarung muss folgende Punkte enthalten:
 - persönliche Daten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (Name, Anschrift und Geburtsdatum)
 - Angehörigenstatus zu der zu pflegenden Person
 - Dauer der Familienpflegezeit und Rückkehr zur alten oder einer neu vereinbarten höheren Wochenarbeitszeit nach Beendigung der Pflegephase



Persönliche Daten

Dauer der FPfZ

Befristet Beschäftigte und Auszubildende

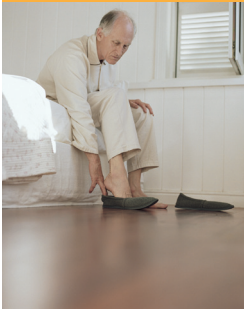
Bei befristet Beschäftigten und Auszubildenden ist darauf zu achten, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses vereinbart wird, damit der Gehaltsvorschuss noch während der Restlaufzeit des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses ausgeglichen werden kann.

Arbeitszeitumfang

- Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit
- Höhe des Aufstockungsbetrags (s. Kap. 2.2)
- Angaben zum Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens in der Nachpflegephase (s. Kap. 2.3)

Entgeltbescheinigung

2) Entgeltbescheinigungen der oder des Beschäftigten für die letzten zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit mit Angabe der vertraglichen Wochenstundenzahl



3) Nachweis der oder des Beschäftigten über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch eine entsprechende Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen oder des Gutachterdienstes Medicproof GmbH (privat Versicherte)

Familienpflegezeitversicherung

4) Bescheinigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers über den Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung oder Antrag auf Aufnahme in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung

Zertifizierung der Familienpflegezeitversicherung

Versicherungsunternehmen stellen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben einen Antrag auf Zertifizierung ihres Produkts. Daraufhin prüft das BAFzA, ob die Vertragsbedingungen den Gesetzesvorgaben entsprechen. Auch allgemeine Versicherungsbedingungen können zertifiziert werden. Allerdings prüft das BAFzA nicht, ob die Zusage des Versicherers erfüllbar ist oder die Vertragsbedingungen zivilrechtlich wirksam sind.

Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit endet spätestens nach 24 Monaten. Werden die oben genannten Voraussetzungen nicht oder nicht mehr erfüllt, weil beispielsweise die oder der Pflegebedürftige vor Ablauf der vereinbarten Frist verstirbt, endet die Familienpflegezeit vorzeitig. In diesem Fall endet die Darlehenszahlung spätestens mit Ablauf des 2. Monats, der auf den Wegfall einer oder mehrerer Voraussetzungen folgt. Alle Änderungen, die für die Gewährung des Darlehens von Bedeutung sind, müssen dem BAFzA unverzüglich mitgeteilt werden.

2.2 Berechnung der Entgeltaufstockung

Das monatliche Arbeitsentgelt wird um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde aufgestockt.

Zur genauen Berechnung des Aufstockungsbetrags steht folgende Formel zur Verfügung:

$$\frac{\left(\begin{array}{c} \text{Wochenstunden} \\ \text{vor FPfZ} \end{array} \right) - \left(\begin{array}{c} \text{Wochenstunden} \\ \text{während FPfZ} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{c} \text{Gesamteinkommen} \\ \text{der letzten 12 Monate} \end{array} \right)}{\begin{array}{c} \text{Gesamtstunden} \\ \text{in den letzten 12 Monaten} \end{array}} \times \frac{13}{3} \times \frac{1}{2}$$

Dabei wird ein Monat mit $\frac{52}{12} = \frac{13}{3}$ Wochen zugrunde gelegt.

Ein Beispiel: Die/der Beschäftigte erzielte in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit ein monatliches Einkommen in Höhe von EUR 3.000,- und damit ein Gesamteinkommen in Höhe von EUR 36.000,-.

*Vorzeitiges Ende
der FPfZ*





Sie/er arbeitete durchgängig 40 Stunden/Woche und damit in den letzten 12 Monaten 52 Wochen zu je 40 Stunden = 2.080 Stunden. Während der Familienpflegezeit reduziert sie/er die Arbeitszeit auf 20 Stunden/Woche und erzielt ein Arbeitseinkommen in Höhe von EUR 1.500,- monatlich.

Berechnung des Aufstockungsbetrags:

$$\frac{(40 - 20 \text{ Stunden}) \times 36.000 \text{ Euro}}{2.080 \text{ Stunden}} \times \frac{13}{3} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

Als Faustformel gilt es für Arbeitgeber zu wissen, dass das Gehalt etwa um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit aufgestockt wird.

Online-Rechner

Einen Online-Rechner finden Sie auf der Internetseite www.familien-pflege-zeit.de.

2.3 Beantragung und Rückzahlung des zinslosen Darlehens

Antrag beim BAFzA

Die Beantragung des zinslosen Darlehens erfolgt beim BAFzA. Antragsteller ist der Arbeitgeber. Der Darlehensantrag kann auch online ausgefüllt werden, muss aber ausgedruckt und dem BAFzA zusammen mit den anderen Unterlagen (s. Kap. 2.1) per Post zugestellt werden.

Bei Gewährung des Darlehens erhält das Unternehmen bis zu zwei Jahre lang jeden Monat den Aufstockungsbetrag für die/den Beschäftigte/n, die/der Familienpflegezeit in Anspruch nimmt. Daran schließt sich die

sogenannte Nachpflegephase an, in der das Darlehen zurückgezahlt werden muss. Mit jeder Entgeltabrechnung wird der Aufstockungsbetrag aus der Pflegephase bis zum Ausgleich des Guthabens einbehalten.

Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Familienpflegezeit folgt. Auf Antrag des Arbeitgebers kann der Beginn der Rückzahlung auch auf einen späteren Zeitpunkt, spätestens jedoch auf den 25. Monat nach Beginn der Förderung festgesetzt werden.

2.4 Service und Informationen zur Familienpflegezeit

- Unter www.familien-pflege-zeit.de finden Arbeitgeber und Personalverantwortliche Online-Anträge, eine Berechnungshilfe, Merkblätter, eine Mustervereinbarung, ein Stichwortverzeichnis und eine FAQ-Liste.
- Schriftliche Anfragen zur Familienpflegezeit können an folgende Adresse gerichtet werden: **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Familienpflegezeit, 50964 Köln.**
- Darüber hinaus informiert die Servicestelle des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über die Familienpflegezeit: **Tel.: 01801/507090** (3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz; max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen), **E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de**



Internetportal

Schriftliche Anfragen

*Telefon und E-Mail
BMFSFJ*



Deutsche
Seniorenliga e.V.

Deutsche Seniorenliga e.V.
Heilsbachstraße 32
53123 Bonn

E-Mail: info@deutsche-seniorenliga.de
Internet: www.deutsche-seniorenliga.de

Impressum



Herausgeber und V. i. S. d. P.:
RA Erhard Hackler
Geschäftsführender Vorstand
Deutsche Seniorenliga e.V.

Text:
Claudia Vonstein

Ausgabe November 2011

Bildnachweis:

Fotolia/Yuri Arcurs:
Seiten 1, 5, 6, 7, 11, 14, 16
fancy/Senior Care:
Seiten 1, 4, 12, 15
Fotolia/Marina Lohrbach:
Seite 9
Fotolia/Petr Kurgan:
Seite 10
Fotolia/lunamarina:
Seite 13

Verbreitung, Übersetzung und jegliche
Wiedergabe auch von Teilen dieser Broschüre
nur mit Genehmigung des Herausgebers

Absender:

Firma

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Antwortkarte

Bitte mit
0,45 €
frankieren

Deutsche Seniorenliga e.V.
Heilsbachstraße 32
53123 Bonn

Bestellkarte

Deutsche Seniorenliga e.V.
Heilsbachstraße 32, 53123 Bonn
info@deutsche-seniorenliga.de



Ihre Beschäftigten haben Fragen zur praktischen Umsetzung der Familienpflegezeit? Dann bestellen Sie für sie die kostenlose Broschüre „Familienpflegezeit. Eine Information für Beschäftigte“. Die Broschüre gibt Antworten auf die zehn wichtigsten Fragen zum Thema Familienpflegezeit.

Stückzahl

Ja, ich bestelle die kostenlose Arbeitnehmerbroschüre „Familienpflegezeit. Eine Information für Beschäftigte“ für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Arbeitnehmerbroschüre finden Sie ebenso wie die Ihnen vorliegende Broschüre auch im Internet unter www.deutsche-seniorenliga.de/service.php