

Chaos zwischen Job, Familie & Pflege

Mitarbeiter-Unterstützung in schwierigen Zeiten

Solidarische Hilfe für betroffene Mitarbeiter kann zum Türöffner für die Akzeptanz von betrieblichen Maßnahmen werden

Mit Kindern im Home Office und die pflegebedürftigen Eltern werden nicht mehr betreut

Es spielten sich die letzten Jahre prekäre Szenen in den privaten Haushalten der von der Corona-Krise betroffenen Beschäftigten ab: Schulen, Horte und Kindergärten geschlossen, Kinder mussten parallel zum Home Office betreut werden, Pflege-Tagesstätten machten dicht, Pflege- und Hilfsdienste kamen teilweise nur noch sporadisch zu Senioren und Schwerbehinderten, Helfer für die Begleitung und Unterstützung im Alltag und Haushalt sind immer noch völlig überbucht und die berufstätigen Angehörigen teilweise hunderte Kilometer von den Hilfs- und Pflegebedürftigen entfernt.

Die Corona-Krise und ihre Nachwirkungen sind für viele Unternehmen existenzbedrohend und die Solidarität der Mitarbeiter wesentlich, um Einschnitte im Betrieb schnell und kostensparend durchsetzen zu können. Die Situationen während „Covid“ haben gezeigt, wie wichtig es ist, Mitarbeiter daher in ihrer privaten Notlage zu unterstützen, das kann die Bereitschaft zur Kooperation enorm steigern. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege & Beruf ist zu „normalen“ Zeiten oft schon eine Herausforderung. Mit den Auswirkungen der Covid-19-Krise wurde es für Manche zur Zerreißprobe.

Entlastung und Unterstützung in der Krise durch den Arbeitgeber

Es gibt es eine Menge Möglichkeiten, wie Arbeitgeber ihre Mitarbeiter insbesondere in dieser privaten Notlage von „Pflege&Beruf“ organisatorisch, finanziell und steuerlich gefördert bzw. durch die Übermittlung der richtigen Informationen unterstützen können. Elementar ist auch hier wie so oft: Die Betroffenen müssen wissen, wann sie was wo und unter welchen Voraussetzungen beantragen können bzw. was ihnen zusteht.

Da insbesondere pflegende Beschäftigte als Angehörige nirgends erfasst sind, ist es für sie besonders schwer, an die richtigen Informationen zu kommen. Sie stehen mangels Adressierbarkeit in einer konstanten Holschuld und müssen sich erforderliches Wissen im Regelfall selbst

1



Ein Beitrag von Mona Griesbeck,
Mitglied der Bundeskommission
Arbeit & Soziales des BVMW in Berlin

t: +49 89 954573540

e: mgriesbeck@care-and-work.com



MITGLIEDSUNTERNEHMEN

zusammentragen. Viele Leistungen, die zum Beispiel von Pflegekassen übernommen werden, sind daher nicht oder viel zu wenig genutzt.

Umso wichtiger ist deshalb die Unterstützung seitens der Arbeitgeber als „Multiplikatoren“ für Informationen und Serviceleistungen. In der Not wird klar, wer zur Seite steht. Und wer nicht. Unternehmen können sich positionieren und nachhaltig Eindruck bei Beschäftigten und Umfeld hinterlassen. Mit entsprechend positiven Auswirkungen auf „Employer Branding“ und Außenwirkung des Unternehmens im Hinblick auf Umfeld, Lieferanten und Partner im Sinne von ESG-Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social und Governance) – und im Hinblick auf die Solidarität der Mitarbeiter.

Teil 1: Was können Arbeitgeber ihren Beschäftigten kurzfristig und unmittelbar anbieten?

Beratungs- und Vermittlungsleistungen

Gem. §3 EStG Nr. 34a Satz a) können Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern in unbegrenzter Höhe Beratungs- und Vermittlungsleistungen eines externen Dienstleisters rund um die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen anbieten und diese als Betriebsausgaben absetzen. Stehen diese Leistungen allen Mitarbeitern gleichermaßen zur Verfügung, sind sie für die Mitarbeiter kein geldwerter Vorteil und damit sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei. Damit können Sie sofort eine Anlaufstelle für betroffene Mitarbeiter zum Beispiel für Pflegeberatungen oder Helfervermittlung anbieten. Entsprechende Informationen über Leistungsangebote finden Sie in der [Broschüre zum Download](#).

Krisenhilfe

Die Unterstützung von Mitarbeitern während Krisen durch Helfer, Berater, Coaches und Psychologen können als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, wenn sie im überwiegend betrieblichen Interesse angeboten und der Personenkreis dafür bestimmt wurde. Solche Maßnahmen stellen also dann keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn eine objektive Einbeziehung aller Umstände sie nicht als Entlohnung definiert, sondern sie eine notwendige Begleiterscheinung zur Erreichung betriebsfunktionaler Ziele darstellen. Kurzum: Wenn der Betriebsablauf ohne diese Leistungen massiv leidet. Das berufliche Interesse des Arbeitgebers steht damit im Vordergrund und ein damit einhergehendes Interesse des Arbeitnehmers kann vernachlässigt werden. Eine Entscheidung über die betriebliche Notwendigkeit trifft jedes Unternehmen für sich individuell.

600€ pro Jahr für betrieblich bedingte Ersatzbetreuung

Gem. §3 EStG Nr. 34a Satz b) können Sie als Arbeitgeber einzelnen Mitarbeitern pro Jahr bis zu 600€ lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei als Unterstützung für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen anbieten sofern die Erfordernis einer alternativen Betreuung betrieblich veranlasst ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn HomeOffice bzw. mobiles Arbeiten angeordnet, eine Betreuung durch Oma/Opa, Kindergarten, Schule bzw. Pflege-Tagesstätte oder Heim aber nicht gewährleistet ist. Entsprechende Informationen über Leistungsangebote insbesondere zu Pflege&Beruf finden Sie in der [Broschüre zum Download](#).

600€ Notfall-Beihilfe

Für private Notfälle kann ein Arbeitgeber gem. S. 5 LStR eine Beihilfe bis zum Freibetrag von 600€ (ggf. in besonderen Fällen auch mehr) gewähren. Die Beihilfe muss direkt an den Beschäftigten und darf nicht an Dritte ausgezahlt werden.

Betriebliches Entgeltmanagement

Diverse Angebote aus dem Bereich [der Lohnsteuerfreien/sozialversicherungsfreien Gehaltsextras](#) liefern den Mitarbeitern gezielt mehr Nettogehalt in die Tasche und können kurzfristig umgesetzt werden. Wenn diese auch noch in Form von steuerlich als „Geldkarte“ anerkannten Prepaid-Kreditkarten (keine IBAN/Überweisung und keine Barauszahlung möglich, Einsatz auf Deutschland begrenzt) ausgegeben werden, haben Mitarbeiter über 50€-Sachbezüge, Internetpauschale, Werbekostenpauschale usw. steuervergünstigt Möglichkeiten, ihre Kosten zum Beispiel für die Arbeit im HomeOffice damit auszugleichen. Insbesondere, wenn über die Formulierung des „mobilen Arbeitens“ die geltenden Regelungen zur Gesundheit am Arbeitsplatz und den damit ansich verbundenen arbeitgeberseitigen Kosten hinsichtlich technischer Ausstattung, Ergonomie, Licht, Sicherheit etc. nicht anfallen.

3

Internetzuschuß & betriebliche Geräte zur Kommunikation mit Eltern / Großeltern

Die Privatnutzung betrieblicher Kommunikationsmittel wie Notebook und Smartphone ist gem. [§ 3 Nr. 45 EStG](#) Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei ist der Umfang der privaten Nutzung unerheblich, auch wenn die private die betriebliche Nutzung wesentlich übersteigt und durch Familienangehörige erfolgt. Sie können damit also Ihre Mitarbeiter unterstützen und deren Kindern zum Beispiel den online-Kurse ermöglichen oder den Kontakt zu den pflegebedürftigen Großeltern über Skype oder WhatsApp aufrecht erhalten. Maßgeblich ist hierbei, dass die Kommunikationsmittel im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben, der Arbeitgeber muss nicht Vertragspartner des Verbindungs-Anbieters sein.

Zusätzlich kann der Arbeitgeber auch noch bis zu 50€ Internetpauschale gem. [§ 3 Nr. 45 EStG](#) monatlich ohne Belegnachweis als Kostenzuschuss gewähren. Auch hier ist ausdrücklich keine ausschließlich betriebliche Nutzung erforderlich und deckt damit auch rein privat verursachte Gebühren ab.

Arbeitgeber-Darlehen – auch zinslos oder zinsverbilligt

Besteht bei Mitarbeitern zum Beispiel aufgrund familiärer Engpässen privater Kapitalbedarf, kann der Arbeitgeber mit Darlehen unter die Arme greifen. Sind die Regelungen über Laufzeit, Verzinsung, Tilgung und ggfs. Sicherheiten klar vereinbart, stellt die Darlehensauszahlung eines Arbeitgeber-Darlehens keinen Zufluss von Arbeitslohn dar. Wird das Darlehen allerdings zinslos oder zinsverbilligt gewährt, bedeutet dies einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Für solche Zinsersparnisse gilt aber eine Darlehensgrenze von 2.600€. Übersteigt am Ende eines Lohnzahlungszeitraumes (in der Regel ein Kalendermonat) das zinslose oder zinsverbilligte Darlehen an den Arbeitgeber diesen Betrag insgesamt NICHT, liegt kein geldwerter Vorteil vor.

Kind erkrankt

– bezahlte / unbezahlte Freistellung und Krankengeld

Erkrankt ein Kind und muss gepflegt werden, haben Beschäftigte für einen Zeitraum von bis zu 5 Arbeitstagen gem. [§ 616 BGB](#) einen Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Erkrankung macht eine Pflege erforderlich
- die Pflege und Betreuung kann nicht durch andere z.B. Verwandte sichergestellt werden
- in der Regel darf das kranke Kind nicht älter als 8 Jahre sein (die Anforderungen an die Erkrankung und damit den Grad der Pflege steigen bei älteren Kindern)
- Das Kind lebt im Haushalt des Arbeitnehmers
- Es liegt eine ärztliche Bescheinigung vor, dass das Kind der Pflege bedarf

Sind mehr als 5 Tage für die Krankenbetreuung des Kindes erforderlich, besteht für Beschäftigte nach [§ 45 SGB V](#) ab dem 6. Arbeitstag einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die Erfordernis des Fernbleibens von der Arbeit
- das erkrankte Kind ist jünger als 12 Jahre
- die Freistellung pro Kind und Kalenderjahr überschreitet nicht 10 Arbeitstage einem verheirateten oder zusammenlebenden Paar bzw. 20 Arbeitstage bei Alleinerziehenden
- die Höchstanzahl von unbezahlten, freigestellten Arbeitstagen pro Jahr ist noch nicht ausgeschöpft (25 Arbeitstage/Arbeitnehmer bei einem Paar und 50 Arbeitstage bei Alleinerziehenden, unabhängig von der Anzahl der Kinder in der Familie)

Während der unbezahlten Freistellung zahlt die gesetzliche Krankenkasse Krankengeld gem. [§45 SGB V](#) wobei das Krankengeld 70% der Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Bei einem todkranken Kind besteht übrigens unabhängig vom Alter Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Akute Pflegesituation

– unbezahlte Freistellung und Pflegeunterstützungsgeld

Für akut auftretende Pflegesituationen von Angehörigen steht gem. [§2 PflegeZG](#) Beschäftigten zu, der Arbeit bis zu 10 Tage fern zu bleiben. Die so genannte „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ wie auch die voraussichtliche Dauer muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden. Der Anspruch besteht übrigens unabhängig von der Betriebsgröße des Arbeitgebers.

Ist ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht anderweitig geregelt (z. B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung o.ä.), können Beschäftigte Pflegeunterstützungsgeld ([§ 44a Absatz 3 SGB XI](#)) bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen bzw. angehend pflegebedürftigen Angehörigen (Pflegebedürftigkeit muss, falls nicht schon vorhanden, absehbar sein) als Lohnersatz geltend machen. Dabei liegt auch hier die Grenze analog dem Krankengeld bei der Betreuung erkrankter Kinder bei 70% der Beitragsbemessungsgrenze. Für die Berechnung gilt ebenfalls §45 SGB V Abs. 2 Satz 3-5.

Pflegezeit / Familienpflegezeit

Für pflegende Mitarbeiter besteht ein Anspruch auf Freistellung für Pflegezeit (bis zu 6 Monate) oder Familienpflegezeit (bis zu 24 Monate), der von dem / der betroffenen Beschäftigten mit einem Vorlauf von 10 Tagen geltend gemacht werden muss. Voraussetzung ist, dass es im Unternehmen mehr als 15 (Pflegezeit) bzw. 25 (Familienpflegezeit) Beschäftigte gibt. Während der gewährten Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht für den in Anspruch genommenen Zeitraum nicht, der Bund bietet deshalb den

Betroffenen ein zinsloses Darlehen. Alle Infos dazu auf der Webseite des Bundesfamilienministeriums www.wege-zur-pflege.de

Kurzzeit- / Ferien- / Notfallbetreuung für Kinder

Sie können im Unternehmen eine betriebseigene Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Kinder anbieten. Wenn es sich um nicht schulpflichtige Kinder handelt und die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, liegt in der Regel kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Bei dem Angebot einer vom Arbeitgeber finanzierten Betreuung für schulpflichtige Kinder ist der geldwerte Vorteil zu beachten. Bei Übernahme solcher Kosten für schulpflichtige Kinder kann eine Lohnsteuerpflicht ausscheiden, wenn ein eigenbetriebliches Interesse vorliegt. Damit keine Nachversteuerungen anfallen, klären Sie Ihre individuelle Situation bitte mit Ihrer Steuerberatung (Betriebsvereinbarung). Sie können als Arbeitgeber natürlich auch die Kosten einer zusätzlich anfallenden Lohnsteuerpflicht übernehmen.

Tipp: Wenn Sie sich in der Region als engagierter Arbeitgeber positionieren möchten, lassen Sie auch andere Kinder an der Betreuung teilnehmen. Die Veranstaltung ist dann öffentlich zugänglich und damit nicht als Entlohnung für die betroffenen Beschäftigten zu werten. Unter Umständen ist dies mit entsprechender Pressearbeit ein guter Weg, sich als Arbeitgeber auch bei potentiellen Mitarbeitern in der Umgebung bekannt zu machen.

Zeitwertkonten

Zeitwertkonten werden auch Wertkonten, Langzeitarbeitskonten oder Langzeitkonten genannt. Aktuell bei Mitarbeitern bereits bestehende Guthaben können insbesondere in Notfällen zur Überbrückung von Betreuungsausfällen genutzt werden. Das ist natürlich keine kurzfristige Möglichkeit, sollte aber für zukünftige Szenarien als Instrument einer modernen Personalpolitik in Betracht gezogen werden. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt von Lohnsteuer und SV-Beiträgen sind Zeitwertkonten günstig, weil eine nachgelagerte Besteuerung bzw. Abführung erfolgt. Eine umfassende Übersicht über Wertguthaben beinhaltet die [Broschüre des Bundesministeriums](#) für Arbeit und Soziales.

Teil 2: Welche Informationen sollten an betroffene Beschäftigte weitergegeben werden?

Videokommunikation mit Pflegebedürftigen als Kassenleistung

Mit dem passenden Notrufsystem kann nicht nur die Situation in den eigenen vier Wänden der Pflegebedürftigen verbessert sondern auch über Videogespräche die Kommunikation mit den teilweise hunderte Kilometer entfernten Angehörigen einfach ermöglicht werden.

Mit Pflegegrad und entsprechendem Antrag bei der Pflegekasse stehen jedem Pflegebedürftigen pro Monat 23,-€ als Kostenersatz für ein Notrufsystem mit 24-Stunden-Notrufzentrale (stationär oder mobil) als Kassenleistung zu. Installationen sind nicht erforderlich, die Geräte werden einsatzbereit verschickt. Infos und Antragsformular dazu gibt es zum Beispiel bei unserem [Partnerunternehmen libify](#).

Zusätzlich können Sie als Arbeitgeber Ihrem Beschäftigten als pflegenden Angehörigen ein betriebliches Gerät (z.B. Tablet) inkl. Übernahme der Internetkosten zur Verfügung stellen (siehe „Internetzuschuss & betriebliche Geräte“).

Landespflegegeld – 1000€ extra ab Pflegegrad 2 in Bayern

Eine Leistung, die sehr vielen Betroffenen gar nicht bekannt ist: In Bayern wird das Landespflegegeld für alle Pflegebedürftigen ab Pflegegrad 2 gewährt und zwar in Höhe von 1000€ pro Jahr. Es erfolgt weder eine An- bzw. Gegenrechnung mit anderen Sozialleistungen, die eine pflegebedürftige Person erhält, noch muss über die Ausgaben Rechenschaft abgelegt werden. Einzelheiten und Antragsformular zum bayerischen Landespflegegeld hier auf der Webseite des [Bayerischen Landesamtes für Pflege](#).

In anderen Bundesländern gibt es Landespflegegeld nur für Schwerbehinderte bzw. Blinde oder Gehörlose. Eine Übersicht über die einzelnen Bundesländer und die Links zur Antragstellung auf der Webseite von [altenpflege-hilfe.net](#)

Verhinderungspflege & Kurzzeitpflege – bis zu 2418€ pro Jahr für Hilfeleistungen

Studenten, Nachbarn, Freunde oder Bekannte können für die Betreuung von Pflegebedürftigen bei Verhinderung der Haupt-Pflegeperson mit bis zu 2418€ pro Jahr vergütet werden. Der Stundensatz kann frei vereinbart werden. Auch das nutzen viele Betroffene nicht aus Unwissenheit oder Falschinformation.

Ab Pflegegrad 2 stehen allen Pflegeversicherten pro Jahr 1.612€ aus der Verhinderungspflege zu für eine Pflegevertretung, wenn zum Beispiel pflegende Mitarbeiter als Pflegepersonen in bestimmten Zeiträumen nicht verfügbar sind und bereits seit mind. 6 Monaten eine häusliche Pflege (auch ohne Pflegegrad) erforderlich war. Ein Grund muss dafür nicht angegeben werden (auch wenn die Kassen in den Antragsformularen gerne danach fragen – einfach „diverse“ angeben). Werden die Leistungen von ebenfalls 1.612€ aus der Kurzzeitpflege nicht bzw. nicht voll

ausgeschöpft, kann der Betrag für die Verhinderungspflege daraus um 50% aufgestockt werden, gesamt also auf 2.418€.

Gezahlt werden kann der volle Betrag (zzgl. Auslagen für Fahrtkosten oder Lohnausfall) an Personen, die nicht oder über den 2. Grad hinaus (gem. §1590 BGB) mit der pflegebedürftigen Person verwandt oder verschwägert sind, also externe Helfer, Nachbarn, Freunde oder weiter entfernt Verwandte. Es müssen also KEINE in irgendeiner Form zertifizierten oder geschulten Personen sein (im Gegensatz zum Entlastungsbetrag siehe nächster Punkt), die diese Tätigkeiten der Verhinderungspflege ausüben! Wenngleich auch ein Grundwissen über den Umgang mit Pflegebedürftigen und insbesondere mit demenziell Erkrankten von Vorteil ist. Besteht für eine solche Ersatz-Pflegeperson eine sog. „moralische Verpflichtung“ zur Unterstützung (z. B. aufgrund langjähriger Freundschaft), sind für die Ersatz-Pflegeperson die Einnahmen aus der Unterstützungsleistung in der Regel steuerfrei. Andernfalls hat sie die Einnahmen als Einkünfte in der Steuererklärung anzugeben.

Kommen Verwandte bis zum 2. Grad zum Einsatz, reduziert sich der Betrag der Verhinderungspflege auf das 1,5fache des monatlichen Pflegegeldes (je nach Pflegegrad) als jährliche Leistung.

Wichtig zu wissen ist für die Betroffenen der Unterschied zwischen stundenweiser (UNTER 8 Std. pro Tag, also z. B. 7h 45min.) und tageweiser (8h und mehr) Verhinderungspflege – bei letzterer wird das Pflegegeld entsprechend gekürzt!

Zahlungen aus der Verhinderungspflege können nicht im Voraus von der Pflegekasse abgerufen aber bis zu 4 Jahre rückwirkend beantragt werden. Ein [Muster für die Aufstellung von Ersatz-Tätigkeiten](#) während eines Jahres zur Weitergabe an betroffene Mitarbeiter finden Sie hier. Die Anträge selbst sind bei jeder Pflegekasse online zum Download, [zum Beispiel hier von der AOK](#).

Entlastungsbetrag: 125€ monatlich zur Alltagsunterstützung

Um den Entlastungsbetrag nutzen zu können, muss zum Einen mindestens Pflegegrad 1 vorliegen und ein Erstattungs-Antrag bei der zuständigen Pflegekasse gestellt werden. Zum Anderen können diese zweckgebundenen und qualitätsgesicherten Leistungen als „Angebot zur Unterstützung im Alltag“ von Anbietern erbracht werden, die über eine entsprechende Anerkennung nach §45b SGB XI verfügen. Das sind zum Beispiel Betreuungsgruppen für Demenzerkrankte, Helfer*innen-Kreise, familienentlastende Dienste, Alltagsbegleiter, Pflegebegleiter und Serviceangebote für haushaltsnahe Dienstleistungen.

Wichtig hier zu wissen: Der Entlastungsbetrag kann auch angespart und bis zum 30.06. des Folgejahres verbraucht werden.

Kinderbetreuung bis 4.000€ steuerlich absetzbar

Beschäftigte, die sich privat um eine Hilfe bei der Betreuung ihrer eigenen Kinder kümmern, können diese Kosten zu zwei Drittel, max. 4.000€ pro Jahr in der Einkommensteuererklärung geltend machen. Als Voraussetzungen gelten:

- das Kind lebt im Haushalt und hat das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet (ausgenommen bei Behinderung)
- es kann Kindergeld bzw. Freibetrag in Anspruch genommen werden

[Infos dazu vom Haufe-Verlag](#)

Pflegekosten steuerlich absetzbar

Eine Reihe von Kosten und Ausgaben für die private Betreuung von Pflegebedürftigen sind privat absetzbar, teilweise in voller Höhe. Unterschieden wird zwischen Kosten für Angehörige und Kosten für sich selbst bzw. Ehegatten.

[Infos vom Haufe-Verlag](#)

Ausgaben für Haushaltsnahe Dienstleistungen können mit 20%, maximal 4.000€ pro Jahr geltend gemacht werden.

[Infos vom Haufe-Verlag](#)

Bitte beachten:

Die vorstehenden Informationen sind möglichst kurz und prägnant verfasst und stellen keine Steuer- oder Rechtsberatung dar. Sie können eine individuelle Beratung durch die eigenen Steuer- und Rechtsanwaltskanzleien nicht ersetzen. Alle angebotenen Informationen verstehen sich somit ohne Gewähr auf Richtigkeit und Vollständigkeit.

Auf ein Wort zum Schluss

Welche positiven und negativen Aspekte hatten die veränderten Bedingungen während der Corona-Krise für die Abläufe und den Zusammenhalt im Unternehmen? In einigen Betrieben gab es mehr oder weniger gravierende Umstrukturierungen, aber verlieren Sie dabei einen wichtigen Aspekt nicht aus den Augen bzw. nutzen Sie die Gelegenheit „nach Corona“ für eine einmalige Chance:

Sollten Sie die seit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 rechtlich vorgeschriebene **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** (kurz „GBPsych“ oder psychische Gefährdungsbeurteilung „PGB“, § 5 ArbSchG, Ziffer 6) noch nicht durchgeführt haben oder es steht aufgrund vorgenannter Umstrukturierungen eine Fortschreibung an, binden Sie Ihre Beschäftigten ein und **ermitteln Sie** clever und effizient **den Bedarf an Unterstützungsleistungen auch für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf**.

Kein Mensch ist in der Lage, die privaten Probleme zu 100% draußen vor der Tür zum Arbeitsplatz zu halten, erst recht nicht, wenn sie im Homeoffice direkt direkt vor Augen sind. Sie haben Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Konzentration der Beschäftigten und unter Umständen auch Auswirkungen auf Kollegen im Umfeld. Deshalb sollten Personalverantwortliche wissen, wo es hakt und wo es gut läuft. Das erfahren Sie am einfachsten über eine [Online-Befragung nach den GDA-Leitlinien im Rahmen einer GBPsych](#), die zusätzlich auch noch Gründe für positive oder negative Beurteilungen liefert – detailliert und übersichtlich aufbereitet nach Peer-Groups wie z.B. Abteilungen oder Filialen und zusätzlich auswertbar nach Themen wie „Vereinbarkeit Pflege&Beruf“

Mit diesem Wissen und den daraus abgeleiteten Maßnahmen sind Sie bestens für die nächste Krise gerüstet. Und die kommt. Fragt sich nur, wann.