



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Familie!zuerst.



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Grußwort | 4 |
| A. Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren – eine wachsende Herausforderung..... | 6 |
| B. Von guten Beispielen lernen | 10 |
| B.1 Flexible Arbeitsbedingungen | 10 |
| B.2 Pflegesensible Unternehmenskultur | 16 |
| B.3 Unterstützungsangebote | 21 |
| C. Nachmachen erwünscht – wo gibt es weitere Informationen? | 27 |
| Anhang: Linkliste | 29 |

Grußwort

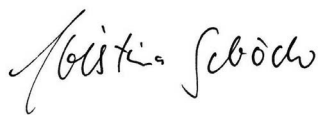


Immer mehr Beschäftigte in Deutschland kümmern sich neben dem Beruf um ihre pflegebedürftigen Eltern, Großeltern oder Partner. Das liegt zum einen daran, dass unsere Gesellschaft altert und deshalb die Zahl der pflegebedürftigen Personen steigt. Zum anderen sind heute auch mehr Frauen berufstätig, die früher meist die Betreuung übernommen haben. Und zu guter Letzt verlängert sich die Lebensarbeitszeit, und die Belegschaften werden älter. Männer und Frauen, die Angehörige pflegen, brauchen Zeit für diese verantwortungsvolle Aufgabe – ebenso wie sie Zeit für ihren Beruf brauchen. Beides zu vereinbaren, ist eine Herausforderung, vor der bereits heute Teile der Belegschaften stehen, und die schon bald immer wichtiger werden wird. Daher gilt: Unternehmen, die sich jetzt auf diese Entwicklung einstellen, müssen später nicht auf das Know-how ihrer erfahrenen Beschäftigten verzichten.

Der Handlungsbedarf ist groß: Viele Mitarbeiter sehen sich bereits heute mit der Situation konfrontiert, Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zu finden. Und „Pflege“ umfasst dabei sowohl die Betreuung von Pflegebedürftigen in einer Pflegestufe als auch die Unterstützung von Personen, die im Alltag nicht mehr ohne Hilfe zurechtkommen, jedoch keiner Pflegestufe zugeordnet sind.

Es gibt bereits viele gute Ansätze, wie Unternehmen ihren Beschäftigten dabei helfen können, ihre Berufstätigkeit einerseits und die Pflege von Angehörigen andererseits miteinander zu vereinbaren. Mit der Einführung der Familienpflegezeit will die Bundesregierung zudem Unternehmen ab 1. Januar 2012 bei der Entwicklung geeigneter Angebote unterstützen. Dabei muss es darum gehen, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Beschäftigten ebenso wie den betrieblichen Interessen gerecht werden.

Mit diesem Leitfaden wollen wir den Unternehmen eine Übersicht über diese und andere Möglichkeiten geben, gemeinsam mit ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Pflege zu verbessern. Dazu geben wir konkrete Umsetzungstipps an die Hand, denn „Nachmachen“ ist ausdrücklich erwünscht. Die Vielzahl guter Beispiele in diesem Leitfaden soll dabei Ansporn und Hilfestellung zugleich sein.



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



Prof. Dr. Hans Heinrich Driftmann
Präsident des Deutschen Industrie- und
Handelskammertages (DIHK)

A.

Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren – eine wachsende Herausforderung

In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Nun aber rückt zunehmend auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in den Fokus: Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen schnell wächst – immer mehr Beschäftigte stehen deshalb jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Für die meisten von ihnen ist dies Herausforderung und Bedürfnis zugleich: 65 Prozent aller Berufstätigen halten es für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden. Vor die Entscheidung gestellt, würden 57 Prozent derjenigen, die bisher keine Pflegeaufgaben wahrnehmen, ihren Angehörigen gern selbst pflegen.¹

Betreuung beginnt nicht erst mit der „Pflegestufe“

Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung zu vereinbaren ist ein Thema, das bereits heute aktuell ist und in den nächsten Jahren nochmals deutlich an Brisanz gewinnen wird: Bereits im Jahr 2007 gab es in Deutschland 2,25 Millionen Pflegebedürftige mit einer Pflegestufe. Diese Zahl wird nach Angaben des Statistischen Bundesamts bis zum Jahr 2020 auf 2,9 Millionen anwachsen, im Jahr 2030 werden es bereits 3,4 Millionen sein.² Heute werden mehr als zwei Drittel (68 Prozent) der Pflegebedürftigen in häuslicher Pflege versorgt, in neun von zehn dieser Fälle (92 Prozent) durch die Angehörigen.³

Der Begriff „Pflege“ umfasst jedoch nicht nur die Betreuung von Eltern oder Großeltern, die mindestens in Pflegestufe 1 eingestuft sind. Er kann sich auch auf gleichaltrige oder jüngere Angehörige, Partner und Kinder beziehen, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit pflegebedürftig geworden sind. Darüber hinaus haben viele Menschen Angehörige, die hilfsbedürftig sind, ohne eine Pflegestufe beantragt oder anerkannt bekommen zu haben. Experten gehen davon aus, dass rund 3 Millionen Menschen in Deutschland dieser Kategorie zuzuordnen sind, die ebenfalls hauptsächlich von Angehörigen unterstützt werden.⁴ Wenn im Folgenden von „Pflege“ bzw. „Pflegebedürftigen“ die Rede ist, schließt das alle diese Formen ein, unabhängig von der sozialrechtlichen Einordnung des bzw. der Pflegebedürftigen.

1 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

2 Destatis (2008a): Pflegestatistik 2007

3 Destatis (2008b): Demografischer Wandel in Deutschland Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern

4 TNS Infratest Sozialforschung (2003): Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002 – Schnellbericht

79 Prozent aller Berufstätigen im Alter zwischen 25 und 59 Jahren glauben, dass sich Pflegeaufgaben und berufliche Tätigkeit nur schwer vereinbaren lassen. Fast die Hälfte der ca. 4,6 Millionen Personen, die sich derzeit um hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, ist aber berufstätig (46 Prozent beziehungsweise 2,1 Millionen).⁵ 68 Prozent dieser Betroffenen bestätigen, dass die Doppelbelastung nur schwer zu organisieren sei. Von allen Berufstätigen, die bereit wären, ihre Angehörigen selbst zu pflegen, sind 67 Prozent überzeugt, dass sie dafür ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend reduzieren müssten.⁶

Beides zu verbinden – einen Angehörigen zu pflegen und trotzdem berufstätig zu bleiben –, ist für viele aber nicht nur aus finanziellen Gründen notwendig. Die berufliche Tätigkeit ist auch ein Ausgleich zu den teils problematischen Pflegesituationen, sie kann den Alltag erleichtern oder bereichern. Darüber hinaus finden pflegende Angehörige im Beruf persönliche Anerkennung, die sie bei der Pflegearbeit in der Familie häufig vermissen. Hinzu kommt, dass die Doppelaufgabe von Pflege und Beruf das soziale Leben der pflegenden Personen einschränkt: Allein die zeitliche Belastung führt dazu, dass Kontakte zu Freunden weniger werden. Soziale Kontakte am Arbeitsplatz – etwa Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden – gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung.

Immer mehr Berufstätige sind betroffen

Es gilt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Angestellte mit Pflegeaufgaben bestmöglich unterstützen – und so deren Arbeitskraft im Unternehmen zu halten. Viele Unternehmen wissen bislang weder, wie sie ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, noch wie viele betroffen sind und welches Ausmaß die Doppelbelastung von Beruf und Pflege annimmt.

Eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigt, dass bereits beinahe jedes zweite Unternehmen (44 Prozent) wissentlich Erfahrung mit Beschäftigten hat, die sich um Angehörige kümmern, bei großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es sogar zwei Drittel der Unternehmen (66 Prozent). Gegenwärtig ist nach eigener Aussage rund jedes vierte (25 Prozent) Unternehmen betroffen, weitere 19 Prozent waren es in den letzten fünf Jahren.

Anteil der Unternehmen mit Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um Angehörige kümmern

| | derzeit | in den letzten 5 Jahren | |
|---|---------|-------------------------|------|
| Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um Angehörige kümmern | 25 % | 19 % | 44 % |

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

⁵ Auswertung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) 2007 im Auftrag des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie

⁶ Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

Nicht immer aber wissen es die Unternehmen, wenn Angestellte neben der Berufstätigkeit Pflege- und Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Häufig scheuen sich diese Beschäftigten, sich ihrem Arbeitgeber zu offenbaren. Die „Dunkelziffer“ kann daher wesentlich höher sein. Und es sind keineswegs nur ältere Beschäftigte, die sich um Angehörige kümmern: Mehr als jeder dritte (38 Prozent) ist noch unter 44 Jahren alt. Auch wenn der Beruf die Möglichkeit, Angehörige zu betreuen, für viele Erwerbstätige einschränkt, wendet immerhin mehr als jeder vierte (28 Prozent) dafür mehr als zwei Stunden am Tag (14 Stunden pro Woche) auf.⁷

Wenn ein Pflegefall eintritt, schränkt knapp die Hälfte der erwerbstätigen Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit ein oder gibt sie ganz auf. Die übrigen reduzieren ihre Arbeitszeit kaum, u. a. weil sie davon neben finanziellen Einbußen auch Nachteile für ihre Karriere und ihre Stellung im Unternehmen befürchten⁸. 47 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Pflegeaufgaben übernehmen müssen oder wollen, reduzieren demnach ihre Arbeitszeit, die meisten um 5 bis 10 Stunden pro Woche. Das betrifft 39 Prozent der Unternehmen. In jedem fünften Unternehmen (19 Prozent), das in den letzten fünf Jahren Erfahrungen mit pflegenden Beschäftigten gemacht hat oder derzeit macht, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Situation sogar ihre Berufstätigkeit unterbrochen. Weitere 17 Prozent der Unternehmen berichten sowohl von Unterbrechungen der Berufstätigkeit als auch von einer Reduktion der Arbeitszeit. In lediglich jedem vierten Unternehmen (25 Prozent) hat sich nach eigener Angabe die Übernahme der Pflegeaufgaben nicht auf die Berufstätigkeit im Unternehmen ausgewirkt.⁹

Um die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten, werden personalpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen immer wichtiger. 82 Prozent der Unternehmen halten es für wichtig oder sogar sehr wichtig, dass es Berufstätigen erleichtert wird, Angehörige zu pflegen. Viele sind zwar bereits aktiv geworden: In über einem Drittel (35 Prozent) der Unternehmen können die Beschäftigten beispielsweise kurzfristig ihre Arbeit unterbrechen, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen.¹⁰ Häufig handelt es sich bei den Angeboten jedoch noch um kurzfristige Einzellösungen. 25 Prozent setzen sich bereits systematischer damit auseinander, bei den übrigen rückt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erst in letzter Zeit in den Vordergrund. Denn gleichzeitig ist über die Hälfte (54 Prozent) der Geschäftsführer und Personalleiter davon überzeugt, dass das Thema in den nächsten Jahren im Unternehmen an Bedeutung gewinnen wird. Daher halten es auch über die Hälfte der Unternehmen (56 Prozent) selbst für wichtig, verstärkt Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anzubieten.¹¹ Gerade im Bereich der Informations- und Beratungsangebote oder bei der Vermittlung von Pflegekräften wird der Bedarf weiter steigen. Insgesamt liegt hier noch umfangreiches Potenzial, das die Betriebe und ihre Beschäftigten gemeinsam heben können.

7 Auswertung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) 2007 im Auftrag des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“

8 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

9 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

10 IW Köln: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, im Auftrag des BMFSFJ

11 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

Keine Privatsache: Pflegesensible Arbeitsbedingungen sind auch ein Wettbewerbsfaktor

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege liegt im eigenen Interesse der Unternehmen. Bereits 70 Prozent der Firmen haben generell oder zumindest teilweise Probleme, passende Fachkräfte für ihre offenen Stellen zu finden. Jedes zweite Unternehmen (49 Prozent) erwartet für die kommenden fünf Jahre einen Mangel an hochqualifizierten Fachkräften.¹² Der Hauptgrund liegt darin, dass die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Deutschland sinkt. Verschiedene Vorausberechnungen zeigen, dass der Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels kein konjunkturelles, sondern ein strukturelles Problem ist: Pro Jahr verliert Deutschland 250.000 bis 300.000 potenzielle Erwerbspersonen – allein aufgrund der Alterung der Bevölkerung.¹³ Ohne Gegensteuerung droht damit im Jahr 2015 eine Arbeitskräftelücke von mehr als drei Millionen, bis 2030 sogar von fünf Millionen Personen.¹⁴

Unternehmen können die Auswirkungen des Fachkräftemangels für sich abmildern, indem sie ihre Beschäftigten aktiv dabei unterstützen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Denn in einer Befragung gaben 70 Prozent der Fachkräfte unter 49 Jahren an, dass ihnen bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers familienfreundliche Arbeitsbedingungen mindestens genauso wichtig seien wie das Gehalt – das heißt: Einige nehmen auch bewusst ein niedrigeres Gehalt in Kauf, wenn sie dafür beispielsweise günstigere Arbeitszeiten haben. Bei den Befragten mit Kindern unter 18 Jahren lag dieser Anteil sogar bei 90 Prozent. Über zwei Drittel können sich vorstellen, für bessere Vereinbarkeitsbedingungen den Arbeitgeber zu wechseln, mehr als jeder Vierte hat dies bereits getan.¹⁵

Wer seinen Führungs- und Fachkräften also kein geeignetes Modell bieten kann, um berufliche und familiäre Belange zu vereinbaren, wird sie vielleicht verlieren – und dann nicht so leicht neue finden. Auch die Folgen einer Überlastung durch Beruf und Pflege in Form von Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität und vermehrten Krankheitstagen können für Unternehmen zu einem wirtschaftlichen Risiko werden. Beschäftigte, die bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt werden, fehlen dagegen seltener, arbeiten motivierter und damit letztlich produktiver und fühlen sich dem Unternehmen mehr verbunden. Dies senkt wiederum die Fluktuation und somit Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Hinzu kommen Wettbewerbsvorteile durch eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber.

12 Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. DIHK (2010): Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft

13 Prof. Hüther, Direktor des IW Köln, in: DEMOS Newsletter, Ausgabe 68, 25. März 2009

14 Prognos AG (2008): Arbeitslandschaft 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Fachkräftemangel zu?, im Auftrag der vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.

15 BMFSFJ (Hrsg.) (2010): Personalmarketingstudie 2010

B.

Von guten Beispielen lernen

Zahlreiche Maßnahmen wurden bereits entwickelt, um vor allem Berufstätigkeit und Kinderbetreuung besser zu vereinbaren: etwa flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit. Viele dieser mittlerweile weit verbreiteten Maßnahmen sind auch für Beschäftigte hilfreich, die sich um Angehörige kümmern. Doch bei allen Gemeinsamkeiten gibt es auch Unterschiede in den Lebenssituationen und damit im Unterstützungsbedarf der Betroffenen.

So ist Pflege – anders als Elternschaft – meistens nicht planbar, sondern tritt unvermittelt ein, etwa durch einen Schlaganfall oder Unfall. Auch ist der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit meist schwierig einzuschätzen. Sie kann wenige Wochen oder Monate dauern, sich aber auch über viele Jahre erstrecken und sich in ihrer Art und ihrem Umfang über die Zeit stark verändern. Dementsprechend ist es von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, wie stark die pflegende Person beansprucht wird. Deshalb sind individuelle, flexible Lösungen gefragt, die sich an spontan veränderte Rahmenbedingungen wie einen erhöhten Pflegebedarf aufgrund einer Krise anpassen lassen.

Wer pflegesensible Arbeitsbedingungen schaffen will, muss aber keineswegs die gesamte Arbeitsorganisation umkrempeln. In vielen Fällen können Unternehmen schon mit sehr einfach umzusetzenden Maßnahmen dazu beitragen, Beschäftigte wirksam zu unterstützen. Anhand von neun Beispielen aus der Unternehmenspraxis illustrieren wir im Folgenden, wie Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen, die sich um Angehörige kümmern – und wie beide Seiten davon profitieren.

Hinweis

Manche Unternehmen bezeichnen die Pflege von Angehörigen als „Eldercare“, was wörtlich nur ältere pflegebedürftige Menschen einschließt. Die vorgestellten Modelle lassen sich jedoch auch auf Lebenssituationen anwenden, in denen Beschäftigte jüngere Angehörige pflegen.

B.1. Flexible Arbeitsbedingungen

Weil Dauer, Verlauf und Aufwand der Betreuung von Angehörigen nur in den seltensten Fällen absehbar sind, sind vor allem flexible Arbeitszeiten eine wichtige Hilfe: Sie erleichtern es betroffenen Beschäftigten, ihre Arbeit mit den eher unflexiblen Pflegeaufgaben zu vereinbaren.¹⁶

¹⁶ Keck, W., Saraceno, C. (2008): Pflege und arbeite! Familiäre Pflegeleistungen sind nur schwer mit dem Beruf vereinbar, WZB-Mitteilungen 122, S. 10-13

Zum einen ermöglichen es Arbeitszeitkonten, Gleit- und Teilzeitmodelle, Heim- bzw. Telearbeit oder auch Jobsharing, die Arbeitszeit besser an die Erfordernisse der Pflege anzupassen. Je nach Pflegebedarf des Angehörigen sind aber auch vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen wichtige Maßnahmen. Gerade zu Beginn der Pflege brauchen die Angehörigen meist Zeit, um sich zu informieren und in der neuen Situation zurechtzufinden. Eine längerfristige Freistellung lehnen die betroffenen Beschäftigten ohnehin häufig ab, nicht nur aus finanziellen Gründen, sondern auch weil sie die berufliche Tätigkeit als wertvollen Ausgleich zu den Betreuungs- und Pflegeaufgaben empfinden, auf die sie nur ungern verzichten möchten.

Wichtig ist zum anderen aber auch die Möglichkeit, in Notfällen kurzfristig von der Arbeit fernbleiben zu können. Der Pflegealltag lässt sich selten exakt planen, und viele Angehörige berichten von Organisationsproblemen bei Abweichungen. Denn in der Praxis sind den Freiheiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte häufig Grenzen gesetzt, weil Arbeitsaufgaben mit Kollegen und Vorgesetzten koordiniert werden müssen. Vieles hängt von persönlichen Absprachen mit Vorgesetzten und deren Sensibilität für das Thema Pflege ab. Überstunden stellen betroffene Beschäftigte vor besondere Probleme, insbesondere dann, wenn diese Mehrarbeit nicht vorhersehbar ist. Oft bleibt ihnen dann keine andere Möglichkeit, als die pflegebedürftige Person bei erhöhtem Unfallrisiko unbeaufsichtigt zu lassen.

Unternehmen sollten also bei der Arbeitsorganisation berücksichtigen, dass pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitlich, aber auch räumlich nur eingeschränkt flexibel sind. Dies sollte zum Beispiel bei der Festlegung der Anwesenheitszeiten, bei betrieblich bedingter Mehrarbeit, der Urlaubsplanung oder Geschäftsreisen eine Rolle spielen. Ein Tele- oder Heimarbeitsplatz kann für die Betroffenen sehr hilfreich sein.

Das Pflegezeitgesetz bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben kurzfristig bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben oder sich für bis zu sechs Monate freustellen zu lassen (siehe Info-Kasten). Die Regelung wird von beinahe zwei Dritteln (63 Prozent) der Unternehmen positiv bewertet. Bereits knapp jedes dritte Unternehmen (31 Prozent) berichtet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon von dieser Option Gebrauch gemacht haben.¹⁷ Ab 2012 können Arbeitgeber und Beschäftigte auch vom Angebot der neuen Familienpflegezeit Gebrauch machen (siehe Info-Kasten). Mit der Familienpflegezeit wird für Arbeitgeber ein Anreiz gesetzt, Beschäftigten neben ihrer beruflichen Tätigkeit die Pflege von nahen Angehörigen zu ermöglichen. Wenn Beschäftigte zu diesem Zweck über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren, ihr Einkommen in dieser Zeit aber nur halb so stark reduziert wird wie die Arbeitszeit, kann der Arbeitgeber die Entgeltaufstockung mit Bundesmitteln zinslos refinanzieren.

17 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

Info

1. Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz (<http://www.gesetze-im-internet.de/pflegezsg/index.html>) sieht zwei Instrumente zur Arbeitszeitregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben vor:

- a. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)
Beschäftigte haben das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (mind. Pflegestufe 1) in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Dieser Anspruch besteht unabhängig von einer bestimmten Betriebsgröße oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der bzw. die Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der bzw. die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie über die Erforderlichkeit der oben genannten Maßnahmen vorlegen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist im Einzelfall zu prüfen.
- b. Längerfristige Arbeitsbefreiung (§ 3 PflegeZG)
Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten können sich auch für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). In der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Möglich ist auch ein Wechsel auf Teilzeitarbeit. Der Arbeitgeber muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder -reduktion schriftlich informiert werden. Die Pflegebedürftigkeit ist unaufgefordert nachzuweisen. Bei der Teilzeitregelung muss die Verteilung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Hierbei ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, z. B. wenn die Tätigkeit nicht in Teilzeit erbracht werden kann.

In beiden Fällen (a. und b.) besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt, zu dem die kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit angekündigt wurde. Pflegepersonen haben Anspruch auf Pflegegeld durch die Pflegeversicherung. Außerdem sind sie während der Pflegezeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert und erhalten aus der Pflegeversicherung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Mehr Informationen inkl. der Regelungen zur Sozialversicherung während der Pflegezeit erhalten Sie z. B. hier:

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/pflegezeitgesetz/index.html>

<http://www.pflegeverantwortung.de>: unter der Rubrik „Pflegeversicherung“ in der Kategorie „Pflegezeit Arbeitsbefreiung“

2. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

(<http://bundesrecht.juris.de/tzbfsg/>)

Beschäftigte in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern können nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten eine Verminderung ihrer Arbeitszeit fordern. Der Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeitbeschäftigung kann vom Arbeitgeber nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Der Wunsch nach einer geringeren Arbeitszeit ist drei Monate vorher anzukündigen.

Für mehr Informationen siehe z.B.

<http://www.bmas.de/portal/14630/tzbfsg.html>

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/teilzeitarbeitsgesetz/index.html>

Info**3. Familienpflegezeit**

Die neue Familienpflegezeit, die zum 01. Januar 2012 in Kraft treten soll, sieht vor, dass Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren reduzieren, wobei ein Mindestumfang von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf. In dieser Zeit soll ihr Einkommen nur halb so stark gekürzt werden wie die Arbeitszeit. Dadurch können Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise von 100 auf 50 Prozent reduzieren und das bei einem Gehalt von in diesem Fall 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Nach der Pflegephase arbeiten sie wieder in vollem Umfang und erhalten weiterhin nur 75 Prozent ihres Gehaltes – so lange, bis das Zeitwertkonto wieder ausgeglichen ist.

Ziel der Regelung ist es, dass Unternehmen die Familienpflegezeit freiwillig z.B. per Betriebsvereinbarung anbieten. Um die finanziellen Risiken für Unternehmen zu minimieren, muss für die Beschäftigten eine „Familienpflegezeitversicherung“ bestehen, wenn sie die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Die Versicherung läuft bis zum vollständigen Ausgleich des Zeitwertkontos. Die monatliche Prämie für die Absicherung einer Pflegeperson mit durchschnittlichem Einkommen wird im unteren zweistelligen Eurobereich liegen.

Mit der Kombination von Teilzeitarbeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege können pflegende Angehörige trotz Ausübung der Pflege ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten. Personen mit geringem Einkommen werden sogar besser gestellt.

In der betrieblichen Praxis kann sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit orientieren: Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab, die die Förderbedingungen erfüllt. Der Arbeitgeber beantragt auf dieser Basis ein zinsloses Darlehen zur Refinanzierung des von ihm gewährten Entgeltvorschusses beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Das Bundesamt prüft die Erfüllung der Förderbedingungen und gewährt dem Arbeitgeber während der Pflegephase das Darlehen. In der Nachpflegephase behält der Arbeitgeber Rückzahlungsanteile vom Lohn ein und führt diese zur Tilgung ab.

Weitere Informationen finden sich unter

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,thema=thema-familienpflegezeit.html>

Beruf und Pflege vereinbaren? Chefsache!

perbit Software GmbH

Branche: Softwaresysteme für Unternehmen

Beschäftigte: 60

Hauptsitz: Altenberge, Nordrhein-Westfalen

Internet: www.perbit.com

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird immer wichtiger

Eine Mitarbeiterbefragung erhärtete den Verdacht, den die Geschäftsleitung des Softwareunternehmens perbit hegte: Sie zeigte, dass 40 Prozent der Belegschaft – Frauen und Männer gleichermaßen – sich in Zukunft mit dem Thema der Pflege eines Angehörigen konfrontiert sehen. „Eine Entwicklung, der wir als Unternehmen nicht tatenlos zusehen können“, so Wolfgang Witte, Geschäftsführer von perbit. „Denn wer berufstätig ist und gleichzeitig pflegt, ist einer Doppelbelastung ausgesetzt, die einen psychisch und physisch auch mal überfordern kann.“ Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung rechnet das Unternehmen mit einer älter werdenden Belegschaft. Derzeit pflegen vier Beschäftigte einen Angehörigen zu Hause. Der hohe Zustimmungsgrad in der Mitarbeiterbefragung lässt den Geschäftsführer jedoch eine deutliche Steigerung annehmen. „Wir wollen gewappnet sein und uns aktiv aufstellen, damit wir gut vorbereitet in die Zukunft gehen können“, so Wolfgang Witte.

Flexible Arbeitszeitmodelle bewähren sich in ungewohnten Belastungssituationen

So gewährt perbit seinen Beschäftigten neben flexiblen Arbeitszeiten bis zu zweimal für jeweils zwei Tage während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine bezahlte Freistellung. Außerdem dehnt das Unternehmen den gesetzlichen Anspruch auf eine Pflegezeit von 10 auf 15 Tage aus. Dabei werden 50 Prozent des Lohns weitergezahlt, sofern ein Nachweis erbracht wird, dass sich der zu pflegende Angehörige in Pflegestufe 1 befindet. Weil ein plötzlich eintretender Pflegefall meist eine ungewohnte Situation darstellt, in die sich der pflegende Angehörige erst einmal einfinden muss, bietet das Unternehmen eine dreimonatige „Schnupperteilzeit“ an. „Der Angestellte hat hier die Gelegenheit, seine Arbeitsstunden für einen begrenzten Zeitraum zu reduzieren. Wenn er in dieser Zeit feststellt, dass er die Pflege vielleicht doch lieber an eine externe Fachkraft abgibt, so kann er problemlos wieder auf seine ursprüngliche Stundenzahl aufstocken“, erklärt Witte.

Schon kleine Maßnahmen haben große Wirkung

Auch jenseits flexibler Arbeitszeitmodelle hat sich das Softwareunternehmen eine einfache, aber entlastende Unterstützung ausgedacht. Für Wochenendausflüge oder Arzttermine zwischendurch steht den Beschäftigten im Unternehmen ein Rollstuhl für die Beförderung ihrer Angehörigen zur Verfügung. So sparen sie sich Transportwege zu Dienstleistern, die solch ein Fahrzeug verleihen. Außerdem stehen den Beschäftigten im Intranet Informationen rund um das Thema Pflege zur Verfügung. Sie reichen von Broschüren, die perbit über das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ bezogen hat, bis hin zu Leitfäden und hilfreichen Adressen von Dienstleistern und Institutionen. Zudem gibt es eine Bücherecke, in der sich die Angestellten auch eingehender mit dem Thema befassen können.

Die Geschäftsführung steht der Belegschaft zusammen mit der Personalabteilung außerdem für ein beratendes Gespräch zur Verfügung – dies ist umso wertvoller, als der Ge-

schäftsführer auch selbst Erfahrungen mit dem Thema Pflege hat. „Dadurch, dass wir mit unseren Maßnahmen sofort reagieren können, nehmen wir den Stress, den eine solche Situation für den Mitarbeiter bedeutet, ein wenig raus. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter entlastet werden, zufrieden sind und den Kopf frei haben für ihren Job. Damit können wir sie längerfristig an uns binden. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht“, betont Witte.

Individuelle Lösungen sind das A und O

Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH

Branche: Medien
Beschäftigte: 6.000 in Deutschland (16.000 weltweit)
Hauptsitz: Stuttgart, Baden-Württemberg
Internet: www.holtzbrinck.com

„Eldercare“ als neue Herausforderung

Die Initialzündung für den Start des umfassenden Eldercare-Programms der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck waren Gespräche in der Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Personalpolitik“. In ihr engagiert sich die Verlagsgruppe am Standort Stuttgart maßgeblich.



Diana Baumhauer, Personalleiterin bei der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH

Parallel dazu gab es innerhalb der Belegschaft des Unternehmens immer wieder Beschäftigte, die Angehörige pflegten. Allein in der Holding in Stuttgart weiß die Verlagsgruppe von ca. 10 der 100 Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige zu Hause betreuen. Holtzbrinck stellte sich den Herausforderungen, die solche Situationen hervorbringen, und erarbeitete 2008 ein Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für alle 6.000 Beschäftigten in Deutschland. Die Inhalte des Konzepts wurden zuerst in allen Führungskräfterunden vorgestellt, bevor die Beschäftigten per Rundmail über die Angebote informiert wurden. Inzwischen werden den Führungskräften einmal monatlich

während der Leitungsrunden Neuerungen zum Thema präsentiert. Bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch die Pflege – ein fester Bestandteil.

Unterschiedliche Situationen erfordern individuelle Lösungen

Wenn es die Situation erfordert, können die Beschäftigten nach Absprache ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und an einem Telearbeitsplatz von zu Hause aus arbeiten. Dabei setzt das Unternehmen auf individuelle Vereinbarungen. „Wir sind grundsätzlich für alles offen, was für die betroffenen Mitarbeiter und das Unternehmen im konkreten Fall sinnvoll ist“, sagt Diana Baumhauer, Personalleiterin der Holding.

Die Kooperation mit einem externen Familienservice bietet den Beschäftigten zusätzlich die Möglichkeit, sich zu allen Fragen rund um die Versorgung von kranken Angehörigen kostenlos beraten zu lassen. Der Dienstleister vermittelt auch individuelle Betreuungslösungen. Im Rahmen innerbetrieblicher Veranstaltungen informieren die Referentinnen

und Referenten des Familienservices über rechtliche, gesundheitliche und wissenschaftliche Fragen zum Thema Eldercare. Auch der jährlich stattfindende „Infomarktplatz“ zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet den Beschäftigten der Verlagsgruppe Gelegenheit, Experten zum Thema Eldercare anzuhören. Dort können sie außerdem die Angebote örtlicher Dienstleister kennenlernen.

Geteiltes Leid bei halber Zeit: Familienteilzeit verhindert finanzielle Engpässe

B. Braun Melsungen AG

Branche: Pharma- und Medizinprodukte, Medizintechnik

Beschäftigte: 39.500

Hauptsitz: Melsungen, Hessen

Internet: www.bbraun.de



Die Konzernzentrale im hessischen Melsungen



Jürgen Sauerwald, Personalleiter bei der B. Braun Melsungen AG

Gehalt auch während der Pflegephase – dank Familienteilzeit

Familienfreundliche Personalpolitik hat bei der B. Braun AG Tradition. Angefangen hat es mit dem Programm „Beruf und Familie“ in den 1970er Jahren. Daraus entwickelte sich das Programm „Familienteilzeit“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Modellen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. Vor einem Jahr wurde in der Melsunger Zentrale mit 5.300 Beschäftigten zusätzlich eine Betriebsvereinbarung über Familienteilzeit abgeschlossen.

In deren Genuss kommen auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, während der Kindererziehung oder der Pflege von schwer kranken Angehörigen in Teilzeit zu arbeiten. Das Besondere aber ist, dass die Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 15 Prozent bei der Pflege schwer kranker Angehöriger, 15 Prozent beim ersten Kind bzw. 25 Prozent beim zweiten Kind vergütet wird. Das Modell komme Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gerade auch in finanzieller Hinsicht sehr entgegen, meint Jürgen Sauerwald, Personalleiter in der Zentrale von B. Braun. „Eine Unterbrechung für einen längeren Zeitraum kann den Betroffenen in einen finanziellen Engpass führen. Bei der Familienteilzeit verbleiben die Beschäftigten in ihren bisherigen Aufgabengebieten und bekommen rund 65 Prozent ihres alten Lohns, arbeiten aber dabei nur rund 50 Prozent“, so Sauerwald. Weil Pflegefälle häufig nicht voraussehen sind, können Arbeitszeiten auch mit kürzester Vorlaufzeit reduziert werden.

Von zentraler Bedeutung ist eine Unternehmenskultur, die sich durch Offenheit dem Thema gegenüber auszeichnet

Das Programm „Beruf & Familie“ hält noch weitere Angebote bereit: Wer sein Arbeitsverhältnis für die Pflege von Angehörigen unterbrechen möchte, kann dies so lange tun, wie es die Erkrankung erfordert. Die Unterbrechungszeit sollte im Regelfall drei Jahre nicht übersteigen, kann aber in begründeten Einzelfällen auf einen Zeitraum von fünf Jahren verlängert werden. Auch hier gilt: Nach der Auszeit garantiert B. Braun den Beschäftigten wieder einen Arbeitsplatz. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Pflegefall ziehen die Familienteilzeit diesem Modell jedoch vor. Dabei unterstützt auch das Angebot der Telearbeit: Per Internet und Telefon sind die Beschäftigten mit den Kollegen in der Zentrale von B. Braun verbunden. So können sie ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu Hause betreuen und haben gleichzeitig die Möglichkeit im gewohnten Aufgabenbereich tätig zu bleiben.

Das Angebot der Familienteilzeit steht für die Unternehmenskultur bei B. Braun: „Wir verstehen uns als wertorientiertes Unternehmen, das sich den gesellschaftlichen Herausforderungen stellt“, so Personalleiter Sauerwald. Der demografische Wandel spielt dabei eine zunehmend wichtige Rolle. „Uns ist bewusst, dass wir unsere Mitarbeiter insbesondere auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen müssen, sonst wandern sie geradezu in die soziale Isolation. Das wirkt sich dann auch auf ihre Leistungsfähigkeit aus.“ Seit 2009 besteht eine Betriebsvereinbarung auf europäischer Ebene, die die Philosophie der Familienteilzeit auf die europäischen Standorte überträgt.

B.2. Pflegesensible Unternehmenskultur

Einfach, aber zugleich überaus hilfreich für betroffene Beschäftigte ist es, wenn der Arbeitgeber Informationsmaterialien zur Verfügung stellt: zu organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Fragen der Betreuung von Angehörigen sowie zu Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten vor Ort (Intranet, Schwarzes Brett etc.). Nicht immer allerdings nehmen die Beschäftigten diese Angebote auch an. Das Interesse ist in der Regel gering, solange man noch nicht selbst mit dem Problem konfrontiert ist. Aber auch bei betroffenen Beschäftigten ist es häufig so, dass sie nicht als Pflegenden verstanden werden wollen, die noch dazu Unterstützungsbedarf haben – sie fürchten, als schwierig zu gelten oder Karriere Nachteile zu erleiden. Eine offensive Kommunikation der Angebote trägt daher dazu bei, das Thema zu enttabuisieren und die Beschäftigten zu ermutigen, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Führungskräfte sollten in Vorträgen oder Seminaren für die besondere Problematik der Pflege sensibilisiert und geschult werden, zum Beispiel zu Themen wie Stresserkennung. Führungskräfte lernen dabei Faktoren zu erkennen, die auf persönliche Krisensituationen von Beschäftigten hinweisen, und erfahren mehr über konkrete Lösungsansätze. Zudem sollten sie die wichtigsten gesetzlichen Regelungen und Ansprüche kennen, um Beschäftigte bei Bedarf darauf aufmerksam machen zu können.

Vertrauen ist die solide Basis für individuelle Lösungen

Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Branche: Einzelhandel
Beschäftigte: 30.000
Hauptsitz: Sankt Wendel, Saarland
Internet: www.globus.de

Verständnis und Unterstützung durch offene Kommunikation

Wenn Birgit Böhm bei Globus von jetzt auf gleich den Arbeitsplatz verlassen muss, weil sie zu ihren pflegebedürftigen Eltern gerufen wird, muss sie sich keine Sorgen machen. Schnell ist jemand aus dem Kollegium zur Stelle und springt für die Mitarbeiterin in der Gastronomie des Handelsunternehmens ein. „Im Grunde kann es jeden treffen, das ist uns hier allen bewusst“, sagt Petra Orth als Umsetzungsverantwortliche für das Projekt „Familie und Beruf“ am Standort Lahnstein. Dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von Belegschaft und Geschäftsführung mitgetragen und unterstützt wird, zeugt von einer Unternehmenskultur, deren wichtigstes Ziel eine offene Kommunikation ist. „Wenn ich von einem Fall erfahre, bei dem ein Beschäftigter für eine gewisse Zeit neben seinem Beruf für seinen pflegebedürftigen Angehörigen sorgen muss, suchen wir zusammen mit dem Betroffenen das Gespräch mit dessen Kollegen. Darin informiere ich alle Beteiligten darüber, welche Konsequenzen die temporäre Doppelbelastung des betroffenen Mitarbeiters für den Betrieb und den alltäglichen Arbeitsablauf haben könnte. Das fördert das Verständnis.“ Diese Erfahrung macht auch die Mitarbeiterin Birgit Böhm. „Ich stoße bei meinem Team und bei meinem Chef auf großes Entgegenkommen. Denn jeder weiß Bescheid. Das ist in solch einer Situation wichtig.“

Der Informationsbedarf ist meist höher als vermutet

Wie Birgit Böhm können über 13.600 Beschäftigte der 40 SB-Warenhäuser in Deutschland darauf vertrauen, in solch einer Situation vom Unternehmen Unterstützung zu bekommen. Seit Ende 2007 wird im Rahmen des Projekts „Beruf und Familie“ an der internen und externen Kommunikation des Themas gearbeitet. Petra Kannengießer, Bereichsleiterin Systeme, berichtet, wie es dazu kam: „Mich erreichten immer wieder Anfragen aus der Belegschaft zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eines Tages habe ich einen Test gemacht. Ich legte sämtliches Informationsmaterial, das ich zum Thema Pflege finden konnte, an einer zentralen Stelle im Unternehmen aus. Innerhalb von zwei Tagen war alles weg. Spätestens da wusste ich: Hier müssen wir was tun.“ Globus entwarf eine Pflegebroschüre, stellte Formulare, Beratungsadressen und Publikationen zum Thema ins Intranet, hängt regelmäßig Informationen ans Schwarze Brett und macht immer wieder Beispiele von Beschäftigten in der Mitarbeiterzeitung bekannt. Ein Stressbewältigungsseminar ist in Planung. Auch über die geplante Einführung der Familien-



Petra Kannengießer, Bereichsleiterin Systeme der Globus SB-Warenhaus GmbH & Co. KG

pflegezeit informierte das Unternehmen seine Beschäftigten sofort nach Bekanntwerden des Vorhabens. Sowohl im Unternehmen als auch in der Belegschaft wird das neue Gesetzesvorhaben sehr positiv aufgenommen: „Das Familienpflegezeitgesetz eröffnet unseren Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Angehörigen neue Spielräume. Sehr wichtig finde ich es dabei, dass es beiden Seiten eine gewisse Planungssicherheit gibt und dem Unternehmen eine Refinanzierung garantiert“, so Kannengießer.

Individuelle Lösungen erleichtern Pflegesituationen

Was seit gut 15 Jahren bereits zum Standardprogramm für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört, wird inzwischen auf den Bereich der besseren Balance von Beruf und Pflege ausgeweitet. Neben flexiblen Arbeitszeiten und temporären Freistellungen seien individuelle Regelungen für die Bewältigung einer Pflegesituation maßgeblich, betont Kannengießer: „Jede Pflegesituation ist anders und dauert unterschiedlich lange. Deshalb brauchen Beschäftigte individuelle Lösungen. Gesetzliche Pflegezeiten werden im Allgemeinen nur selten in Anspruch genommen, weil die Beschäftigten nicht auf ihr Einkommen verzichten können. So kam einmal eine Mitarbeiterin auf mich zu, die von einem Tag auf den anderen mit einem schweren Pflegefall konfrontiert war, der rund um die Uhr betreut werden musste. Einen Arbeitsausfall ohne Lohnausgleich hätte sie sich nicht leisten können. Die Mitarbeiterin setzte für eine gewisse Zeit aus und glich dies über ihr Arbeitszeitkonto und ihren Urlaubsanspruch wieder aus“.

Planbarkeit ist für beide Seiten wichtig

Das zentrale Instrument, um die Interessen von Beschäftigten und Unternehmen auszubalancieren, ist eine vorausschauende Planung. „Wenn ich meine Eltern zu Arztterminen begleiten oder Behördengänge machen muss, trage ich das frühzeitig in den Einsatzplan ein. Mein Chef kann mich dann entsprechend einteilen“, erläutert Birgit Böhm das Prozedere.

Obwohl die Unternehmensleitung von zehn Prozent der Beschäftigten weiß, dass sie Angehörige pflegen, geht Petra Kannengießer davon aus, dass die Zahl der betroffenen Beschäftigten höher liegt: „Die meisten kommen erst, wenn es brennt. Ich hoffe sehr, dass zukünftig immer mehr den Mut finden, sich vertrauensvoll an uns zu wenden. Denn ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich Beschäftigte, die offen mit der Situation umgehen und die wir dann auch entsprechend unterstützen können, einen viel freieren Kopf haben und die Doppelbelastung besser bewältigen können.“

Vorsorge: Gut gerüstet für die Zukunft

OKE GROUP GmbH

Branche: Zulieferer Automobil- und Möbelindustrie
Beschäftigte: 950
Hauptsitz: Hörstel, Nordrhein-Westfalen
Internet: www.oke.de



Rechts im Bild: Carsten Gellrich, Personalleiter der OKE Group GmbH

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein strategisches Thema

„Sorg dafür, dass keiner der Beschäftigten von sich aus gehen möchte!“ Das gab Thomas Tillner, Eigner der OKE Unternehmensgruppe, Carsten Gellrich auf den Weg, als der vor drei Jahren seinen Posten als Personalleiter antrat. Dem Unternehmen ist es ein zentrales Anliegen, der Zeit immer ein Stück voraus zu sein, zukunftsorientiert zu denken und strategisch zu handeln. Bei den über 400 Beschäftigten am Standort Hörstel mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren ist „Eldercare“ noch kein großes Thema. Dennoch weiß die Unternehmensleitung, dass jederzeit ein Pflegefall eintreten kann. Vier Beschäftigte haben derzeit pflegebedürftige Angehörige. „Im Allgemeinen wird das Thema verdrängt und man spricht nicht gerne darüber. Doch haben wir immer wieder Einzelfälle, die froh sind, wenn wir sie in einer Pflegesituation unterstützen. Und der demografische Wandel wird dazu führen, dass auch unsere Belegschaft in Zukunft älter wird. Wir liegen deshalb mit unseren Maßnahmen im Bereich Eldercare genau richtig. Mit dem neuen Gesetz zur Familienpflegezeit wird die Problematik der Vereinbarkeit von ‚Beruf und Pflege‘ einerseits aktiv thematisiert und ermöglicht andererseits zukünftig eine bessere Planbarkeit für Betroffene und Unternehmen“, ist der Personalleiter überzeugt.

Führungskräfteschulungen sind Voraussetzung einer Vertrauenskultur

Zwei Personalverantwortliche sind Ansprechpartner für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Häufig kommen familiäre Belastungssituationen in informellen Gesprächen zur Sprache, wissen sie zu berichten. Das Unternehmen versucht dann, individuelle Lösungen zu finden.

Auch Führungskräfte sollen für das Thema offen sein. Das ist Teil der Unternehmenskultur von OKE. Wichtig ist dem Unternehmen, dass seine Führungskräfte Faktoren erkennen lernen, die Hinweise auf persönliche Krisensituationen von Beschäftigten geben. Das Unternehmen bietet deshalb Schulungen zur Stresserkennung an, in die auch das Thema Eldercare integriert ist.

Informationspakete bieten schnelle Orientierungshilfe

Zudem hält OKE für seine Beschäftigten ein umfassendes Informationspaket bereit. Darin sind Adressen regionaler Ansprechpartner, Broschüren und Leitfäden zusammengefasst. Tritt eine Pflegesituation von jetzt auf gleich ein, kann es dem Betroffenen eine erste Orientierungshilfe sein.

Zudem informiert die Mitarbeiterzeitung regelmäßig über das Thema. Damit die Informationen alle Kolleginnen und Kollegen erreichen, wird die vierseitige Broschüre zusammen mit der Gehaltsabrechnung persönlich an alle Beschäftigten übergeben. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme hält die betriebseigene „FitnessWerkstatt“ bereit. Dort können Betroffene Reha-Training für ihre Angehörigen in Anspruch nehmen – ein Angebot, das bislang noch nicht genutzt wurde. „Ob die Maßnahmen regelmäßig in Anspruch genommen werden oder nicht, ist letztlich nicht entscheidend“, findet Carsten Gellrich. „Wichtig ist, dass wir unseren Beschäftigten signalisieren, dass wir sie unterstützen und sie uns auch ins Vertrauen ziehen können. Die geringe Fluktuation bei OKE und der beständige Mitarbeiterzuwachs zeigen, dass sich unsere Angestellten bei uns wohlfühlen – und eben nicht weg möchten. Und darauf kommt es ja an.“

Mit flexiblen Lösungen gewinnen beide Seiten

Allgemeines Krankenhaus Celle

Branche: Gesundheitswesen
Beschäftigte: 1.400
Hauptsitz: Celle, Niedersachsen
Internet: www.akh-celle.de

Seminare bieten Information und Gelegenheit zum Austausch mit Gleichgesinnten

„Bei uns gibt es immer öfter Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen Angehörigen haben. Den meisten von ihnen ist es ein großes Bedürfnis, sie neben der Arbeit zu Hause betreuen zu können“, bemerkt Christa Förster, Personalreferentin im Allgemeinen Krankenhaus Celle. Dies führt sie einerseits auf den hohen Frauenanteil von 80 Prozent der 1.400 Beschäftigten zurück. Andererseits gehe man in einer pflegeintensiven Einrichtung wie einem Krankenhaus viel selbstverständlicher mit dem Thema Pflege um, erklärt Förster.

Einen regelrechten Boom erfahren die Seminare zum Thema Pflege an der Fort- und Weiterbildungsakademie der Einrichtung. Aufgrund der hohen Nachfrage auch von außen stehen die Kurse auch Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Celle offen. Dort erfahren Interessierte in Praxis und Theorie, wie sie mit Pflegesituationen umgehen können. Große Unterstützung können dabei kompetente Partner wie Krankenkassen bieten, weiß die Personalreferentin. Es sei einfach, die dort bereits bestehenden Seminarangebote den Bedürfnissen der Unternehmen anzupassen.

Aus den regelmäßigen Veranstaltungen entwickelte sich eine Selbsthilfegruppe. Sie trifft sich einmal im Monat, um persönliche Erfahrungen in der Pflege auszutauschen und jenseits der oftmals sehr belastenden Pflegesituation über Themen zu reden, die ein wenig Ablenkung bieten.

Mit alternativen Arbeitszeitregelungen zueinander finden

Auch bei der Arbeitszeit ist das Krankenhaus flexibel. Muss ein Beschäftigter am Vormittag zur Behörde oder am Nachmittag mit dem Angehörigen zum Arzt, so wird er in eine Schicht eingeteilt, die ihm dies ermöglicht. Und obwohl die Angestellten in den Seminaren umfassend über das Pflegezeitgesetz informiert werden, kennt Förster nur wenige Fälle, die die Möglichkeit der gesetzlichen Pflegezeit wahrnehmen: „Das wegbrechende Einkommen ist der Knackpunkt, der unsere Mitarbeiter daran hindert, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Deshalb können sie auch einfach ihre Stundenzahl reduzieren. In dem Fall suchen wir entweder externen Ersatz, oder wir kompensieren die wegfallenden Stunden durch einen Kollegen, der zum Beispiel von Teil- auf Vollzeit geht. Es handelt sich ja meist nur um einen begrenzten Zeitraum“, so Förster.

Von ihrem Kollegium und der Geschäftsführung erfuhr Mitarbeiterin Karoline Schenke große Unterstützung, als sie aufgrund einer plötzlichen Erkrankung ihrer Mutter für eine kurze Zeit aussetzen musste. „Ich konnte kurzfristig zwei Wochen zu Hause bleiben, um meine Mutter zu pflegen. Das war kein Problem. Die Pflegekasse übernimmt bis zu einer festgelegten Grenze den Verdienstausfall“, so Schenke.



Arne Rausch, Personalleiter des Allgemeinen Krankenhauses Celle

Individuelle Konzepte sind für beide Seiten ein Gewinn

In Fällen einer lang anhaltenden Doppelbelastung bemerkt die Personalabteilung durchaus, dass die Betroffenen an ihre Grenzen stoßen. Auch hier versucht das Krankenhaus Unterstützung zu bieten, wo es kann. „Als Krankenhaus wissen wir, was es heißt, einen schwer kranken Menschen zu pflegen. In solch einer Situation liegt es doch im ureigenen Interesse des Arbeitgebers, alles zu tun, damit der Beschäftigte nicht in eine Überlastungssituation gerät und am Ende sogar arbeitsunfähig wird“, ist der Personalleiter Arne Rausch überzeugt. So steht der Sozialdienst der Einrichtung auch den Beschäftigten beratend zur Seite. Das Engagement

seitens des Krankenhauses beschreibt Rausch als Win-win-Situation: „Wir finden individuelle Konzepte, die auf die jeweilige Situation abgestimmt sind, und senden damit das Signal aus, dass uns jeder Beschäftigte wichtig ist und wir ihn auch in schwierigen Momenten unterstützen. Das bindet unsere Angestellten an unsere Einrichtung“, berichtet der Personalleiter.

Familienbewusste, innovative Personalpolitik ist ein klarer Wettbewerbsvorteil

„Familienbewusste Personalpolitik heißt für uns auch, sich beständig weiterzuentwickeln und neue Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in das allgemeine Konzept zu integrieren. Damit erhöhen wir unsere Chance, diesen Wettbewerbsvorteil im Werben um Fachkräfte gegenüber anderen Arbeitgebern auszubauen“, so Arne Rausch.

Norbert Mischer, Vorstandssprecher beim Allgemeinen Krankenhaus Celle, ergänzt: „Die verschiedenen Module unserer familienbewussten Personalpolitik sind Teil einer Gesamtstrategie. Sie wird vom Gesamtvorstand des Krankenhauses zu 100 Prozent unterstützt. Weil es ein wichtiges strategisches Instrument ist, legen wir Wert darauf, dass auch die Führungskräfte es in ihr Leitungskonzept integrieren.“ Mitarbeiterzeitungen, Rundschreiben und das Intranet sorgen zusätzlich dafür, dass die Beschäftigten über die Unterstützungsangebote informiert werden.

B.3. Unterstützungsangebote

Der Beginn der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen oder auch Veränderungen dieser Pflegebedürftigkeit kommen oft überraschend. In kürzester Zeit müssen die betroffenen Beschäftigten dann weitreichende Entscheidungen treffen. Oft sind sie damit so überfordert, dass ihre Leistungsfähigkeit sinkt. Es liegt daher im Eigeninteresse des Unternehmens, dass die oder der Betroffene schnell eine tragfähige Lösung findet. Beratung und Information helfen, die Suche nach passenden Pflegearrangements zu verkürzen und zu verbessern – und tragen so dazu bei, dass die Betroffenen sich früher und unbelasteter wieder auf ihre Berufstätigkeit konzentrieren können.

Unterstützungsangebote reichen von Inhouse-Seminaren über allgemeine Informationen zu internen und externen Ansprechpartnern („Wo bekomme ich Hilfe zu rechtlichen und finanziellen Fragen?“, „Wer kann mich bei Pflegeaufgaben kompetent unterstützen?“ etc.) und die Vernetzung mit außerbetrieblichen Ansprechpartnern (Sozialstationen, Altenhilfen, Pflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten etc.) bis hin zu individuellen Beratungsgesprächen. Darüber hinaus könnten Rahmenvereinbarungen zwischen Unternehmen und Pflegedienstleistern geschlossen werden, wie sie in der Kinderbetreuung bereits erfolgreich praktiziert werden, hier zum Beispiel in Form von Belegplätzen in Tageseinrichtungen für Demenzkranke.

Gut beraten: Breit gefächerte Informationen bieten wertvolle Unterstützung

Siemens AG

Branche: Elektro-, Antriebs-, Medizin- und Kraftwerkstechnik
Beschäftigte: 405.000
Hauptsitz: Berlin und München, Bayern
Internet: www.siemens.de



Irma Paringer, Mitarbeiterin der Abteilung Corporate Human Resources der Siemens AG

Eldercare wird immer stärker auch ein Thema für Unternehmen

Als sich die Siemens AG vor etwa fünf Jahren mit dem Thema Elder Care beschäftigte, sei das Thema im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der gesellschaftlichen Diskussion noch ziemlich neu gewesen, erinnert sich Irma Paringer, Mitarbeiterin der Abteilung Corporate Human Resources bei der Siemens AG in Erlangen. „Vieles gab es damals zu diskutieren, was heute bereits gut etabliert ist.“ Im Rahmen der „Initiative Familienbewusste Personalpolitik“ der Metropolregion Nürnberg gründete sich deshalb schon bald die Arbeitsgruppe „Elder Care“. Gemeinsam entwickelten mehrere Unternehmen in dem Arbeitskreis Konzepte, mit dem Ziel, Maßnahmen zu etablieren, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen. Die Siemens AG setzte dabei ihren Schwerpunkt auf Beratung und Informationen. Mittlerweile nimmt das Projekt Elder Care einen großen Stellenwert bei Siemens ein. Vortragsreihen, Sprechstunden und ein Online-Portal – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen vielfältige Informationen rund um das Thema Pflege.

Veranstaltungsreihen, Flyer und Internet stoßen auf positive Resonanz

Weil sie von einem großen Informationsbedarf ausging, stellte Irma Paringer zunächst eine ganze Reihe von Hinweisen, Orientierungshilfen und weiterführenden Links rund um das Thema Pflege auf die Homepage des Unternehmens mit 23.000 Beschäftigten am Standort Erlangen und 38.000 Beschäftigten in der Metropolregion Nürnberg. Ermutigt von der Resonanz startete sie 2008 zudem eine Vortragsreihe zu Themen wie Patientenverfügung, Demenz oder Pflegeversicherung mit Referenten aus der Region. Flyer und Newsletter informierten die Beschäftigten über das neue Angebot und trugen dazu bei, dass im Unternehmen das Bewusstsein für das Thema geweckt wurde.

„Wer einen Angehörigen zu Hause betreuen muss, ist einer großen Doppelbelastung ausgesetzt. Oftmals sind Betroffene gerade zu Beginn damit überfordert, was für Schritte sie einleiten müssen um die Situation in den Griff zu bekommen. Deshalb ist es wichtig, dass das Unternehmen Unterstützungsangebote bereithält und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern signalisiert: Du bist nicht allein damit“, betont die Projektleiterin. Die Besucherzahl von bis zu 200 Beschäftigten pro Vortragsveranstaltung bestätigt ihre Vermutung eines hohen Informationsbedarfs. Um dieses Angebot noch zu erweitern, initiierte Paringer am Standort Erlangen die Sprechstunden „Elder Care“. Während der einstündigen Mittagspause können sich Beschäftigte von Pflegeberatungsstellen, Kranken- und Pflegekassen, dem Betriebsarzt und Ansprechpartnern des Unternehmens rund um das Thema Pflege beraten lassen. Insbesondere auch männliche Beschäftigte nehmen häufig und gerne Beratungsangebote wahr, die sich organisatorischer Fragen annehmen, wie Antragsstellungen, Pflegeversicherungen und Patientenverfügungen. Auch die Sprechstunden waren immer gut besucht. Der hohe Zulauf der Belegschaft in Erlangen ermutigt auch weitere Standorte, Ähnliches auszuprobieren.

Als deutschlandweites Angebot entwickelte das Unternehmen gemeinsam mit dem pme Familienservice ein Beratungsangebot rund um das Thema Pflege und Betreuung von hilfebedürftigen Angehörigen. In einem eigens für das Unternehmen konzipierten Online-Portal erhalten Mitarbeiter schnell und unkompliziert aktuelles Basiswissen sowie praktische Tipps und Hilfestellung. Über eine gebührenfreie Telefon-Hotline, die täglich in der Zeit von sieben bis 20 Uhr besetzt ist, wird jeder Siemens-Mitarbeiter an Experten weitergeleitet und kann sich zeitnah in zwei Gesprächen zu je maximal 30 Minuten beraten lassen.

Darüber hinaus bietet die Siemens AG allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Modelle in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort sowie zahlreiche betriebliche Freistellungsmöglichkeiten (z.B. Sabbatical), um den Spagat zwischen Pflege und Beruf zu erleichtern. Auch wenn die genaue Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige zu Hause pflegen, dem Unternehmen nicht bekannt ist, so weiß Paringer, dass mehr und mehr Beschäftigte auch Sabbaticals, Teilzeit und flexible Arbeitszeiten nutzen, um einer Pflegesituation gerecht zu werden.

Gut beraten, viel gewonnen

Henkel AG & Co. KGaA

Branche: Wasch- und Reinigungsmittel,
Kosmetik und Körperpflege, Klebstoff
Beschäftigte: 51.300
Internet: www.henkel.de



Regina Neumann-Busies,
Abteilungsleiterin Soziale Dienste
bei Henkel AG & CO. KGaA

Gute Beziehungen pflegen

Gute Leute halten und qualifizierte Fachkräfte hinzugewinnen – das ist die Devise bei Henkel. Es sind auch betriebswirtschaftliche Überlegungen, die Henkel dazu bewegen, seine Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen: „Es fördert seine Identifikation mit dem Unternehmen, wenn ein Mitarbeiter von uns dabei unterstützt wird, seinen Beruf und die Pflege eines kranken Angehörigen in eine gute Balance zu bringen“, ist sich Anke Meier, Global Diversity Managerin, sicher. „Wir erleichtern es ihm, trotz der Doppelbelastung weiterzuarbeiten. So halten wir damit wichtiges Know-how im Unternehmen. Zudem spricht sich ein gutes Betriebsklima herum und macht qualifizierte Fachkräfte auf uns aufmerksam!“

Psychosoziale Unterstützung von Beschäftigten hat Tradition

Seit fast 100 Jahren gibt es im Unternehmen die Abteilung „Soziale Dienste“. Sie leistet psychosoziale Unterstützung für Beschäftigte in persönlichen Krisensituationen und gibt praktische Hilfen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung suchen Beschäftigte die Sozialen Dienste auch wegen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf. „Zu mir kamen in diesem Jahr 120 Mitarbeiter mit Pflege Themen, sowohl Männer als auch Frauen“, berichtet Regina Neumann-Busies, Leiterin der Abteilung. „Zum Thema Pflege lassen sich hier Mitarbeiter aus allen Beschäftigungsstufen beraten“, so die Abteilungsleiterin. Claudia Riepe, Mitarbeiterin bei Henkel, schätzt das Angebot der Sozialen Dienste sehr: „Ich habe hier eine feste Ansprechpartnerin. Sie hat mich während der verschiedenen Pflegezyklen begleitet und unterstützt. In der ersten Zeit der Erkrankung meiner Mutter konnte ich mir alle notwendigen Informationen gebündelt abholen. Das hat mir ein mühevolleres Zusammensuchen außerhalb der Arbeitsstätte erspart. Außerdem war ich mit meinen Sorgen nicht alleine“, ist Riepe froh. Bei Bedarf können betroffene Beschäftigte auch für einen gewissen Zeitraum ihre Arbeitszeit flexibel gestalten und bestimmte Aufgaben an einem Telearbeitsplatz zu Hause erledigen.

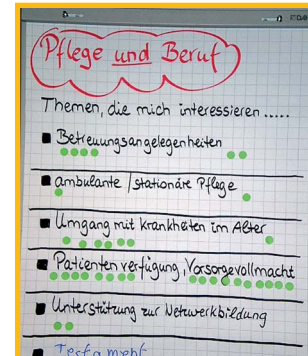
Fachliche Unterstützung und Erfahrungsaustausch brechen ein Tabu

Auf sehr gute Resonanz stoßen außerdem die Informationsveranstaltungen, die das Unternehmen einmal jährlich zum Thema anbietet. Seit fünf Jahren erfahren interessierte Beschäftigte dort, wie sie mit Pflegesituationen umgehen können und welche Schritte sie im konkreten Pflegefall einleiten sollten. Auch wird ihnen aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Versorgung es gibt. Weil Pflege oft im Stillen passiert und selten darüber geredet wird, hat Henkel im Jahr 2009 das Programm „Care Support – Pflegebegleitung im Unternehmen“ gestartet. Einmal monatlich treffen sich Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu einem Gesprächskreis, der von Neumann-Busies und einer weiteren Kollegin moderiert wird. Neben Gesprächen in entspannter Atmosphäre berichten eingeladene Experten Wissenswertes über Themen, die sich die Gruppe auswählt. Die Sitzungen werden wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse der Langzeitbeobachtung sollen Aufschluss darüber geben, an welchen Stellen das Projekt weiterentwickelt werden kann.

Gemeinsam mehr erreichen!

Verbund Region Hannover, Sparkasse Hannover, Üstra Hannoversche Verkehrsbetrieb AG, VGH Versicherungen

Branche: Öffentlicher Sektor
Beschäftigte: 2.300
Region: Hannover
Internet: www.region-hannover.de



Regel Austausch bei einer Veranstaltung der Region Hannover zum Thema Beruf und Pflege

Die Sorge um pflegebedürftige Angehörige ist weiter verbreitet als gedacht

Als die Region Hannover 2006 im Rahmen des audit berufundfamilie (siehe Kasten) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern wollte, hatte man zunächst vor allem die Beschäftigten mit kleineren Kindern im Blick. Schnell wurde der Fokus aber erweitert, als klar wurde, dass für viele Beschäftigte auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen immer mehr zu einem drängenden Problem werden würde – nicht zuletzt aufgrund des relativ hohen Durchschnittsalters der Belegschaft: „Der demografische Wandel schlägt bei uns voll zu“, stellt die Projektleiterin Sabine Manthei fest. So wurden die Maßnahmen auch gezielt auf die Belange der Beschäftigten ausgelegt, die sich um Angehörige kümmern.

audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein Managementinstrument zur Einführung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurde 1998 auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, um Unternehmen Wege zu zeigen, wie eine tragfähige Balance von Unternehmensinteressen und Belangen der Beschäftigten umgesetzt werden kann. Es ist für Unternehmen aller Branchen und Größenklassen einsetzbar. Zunehmend wird das audit auch als Instrument genutzt, um Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einzuführen. Ziel der Auditierung ist es, für das einzelne Unternehmen sinnvolle Maßnahmen für ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln, das bedarfsgerecht, kostengünstig sowie ohne großen administrativen Aufwand umsetzbar ist. Nach erfolgreicher Durchführung werden die Unternehmen mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet und erhalten das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen.

Weitere Informationen:

berufundfamilie gGmbH
 Friedrichstr. 34
 60323 Frankfurt am Main
 Telefon: 069 / 300 388-0
 Fax: 069 / 300 388-77
 E-Mail: info@beruf-und-familie.de
 www.beruf-und-familie.de

Dazu gehört zum Beispiel die Möglichkeit zur Telearbeit, die ca. 70 Beschäftigte praktizieren, davon 21 Männer. Ein Angebot, für das die Kolleginnen und Kollegen von Manthei dankbar sind: „Durch den Telearbeitsplatz ist es mir möglich gewesen, neben der Betreuung meiner Tochter außerdem meine Eltern, beide 80 und Schwerstpflegefälle, in akuten Notfallsituationen zu unterstützen“, sagt eine betroffene Kollegin.

In einer Pflegesituation ist vieles neu, und viele oftmals komplizierte Fragen müssen geklärt werden. Das Intranet informiert über Rechtsgrundlagen, Beratungsstellen und interne oder



Vortrag bei einer Veranstaltung der Region Hannover

externe Angebote. Die Mitarbeiterzeitschrift vertieft einzelne Themen. Aber nicht auf alle Fragen rund um das Thema Pflege lassen sich so Antworten finden.

Unternehmensübergreifende Themen-Nachmittage für breiteren Austausch

Damit sich die Beschäftigten direkt bei Experten Rat einholen können, veranstalten Frau Manthei und ihre Kolleginnen aus den Nachbarunternehmen sogenannte Themen-Nachmittage. Der Clou dabei: Die Veranstaltungen finden gemeinsam mit mehreren Unternehmen statt. Die Treffen werden reihum bei den Unternehmen abgehalten, so dass die Kosten geteilt werden. Über die Netzwerke der Beteiligten werden die Referenten gewonnen, oft sogar aus dem Mitarbeiterkreis. „Das Schwierigste ist, ein Thema zu finden, alles andere läuft dann fast von selbst“, so Manthei.

Von ursprünglich drei Unternehmen hat sich der Kreis mittlerweile auf vier erweitert, und das Interesse wächst. „Es hat sich herumgesprochen, und wir sind immer größer geworden“, beschreibt Manthei die Entwicklung.

Bisher gab es drei Veranstaltungen mit jeweils rund 60 Teilnehmenden zu den Themen „Wohnen im Alter“, „Betreuungs-, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht“ und „Pflegerberatung“ (Pflegekassen). Die circa zweistündigen Veranstaltungen finden nach der Arbeitszeit statt. Nach einem Fachvortrag und Fragen im Plenum können sich Interessierte von den Experten persönlich beraten lassen. Auch nach der Veranstaltung stehen die Fachleute den Beschäftigten für Fragen zur Verfügung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können die Themen der nächsten Veranstaltung vorschlagen. Die Idee sei, so Manthei, dass sich „Beschäftigte erst einmal ohne Berührungsängste informieren können und sehen, ob sie mehr wissen wollen“. Dabei können sie ihre Angehörigen gleich mitbringen. Wichtig sei

es, dass auch im Unternehmen vertraute Personen als Ansprechpartner zu dem Thema zur Verfügung stünden, meint Manthei. Deshalb nehmen an den Veranstaltungen die jeweiligen Ansprechpersonen aus jedem Unternehmen teil.

Mantheis Resümee zu Informationsveranstaltungen im Verbund: „Kann ich nur empfehlen.“ Sie lohnen sich gerade auch für kleinere Unternehmen: „Meist kann ein kleines Unternehmen nicht so viel Aufwand betreiben. In solch einem Verbund kann es jedoch davon profitieren, was ein größeres Unternehmen anbieten kann.“ Dann stimme auch das Aufwand-Nutzen-Verhältnis eigener Beiträge. Es sei jedoch „kein Thema, an dem man mal ein Jahr arbeitet und das man dann abhakt. Man muss kontinuierlich dranbleiben“, mahnt Manthei.

C.

Nachmachen erwünscht – wo gibt es weitere Informationen?

Oft gibt es im eigenen Unternehmen schon viele gute Grundlagen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, auf denen sich weitere Schritte gut aufbauen lassen. Die folgenden vier Fragen können Ihnen dabei helfen, die eigene Ausgangslage zu bestimmen und ein gezieltes Maßnahmenpaket zu entwickeln:

1. Besteht ein Bedarf an Angeboten für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?

Wissen Sie, wie viele Beschäftigte im Unternehmen Angehörige pflegen?
Wie könnte sich diese Zahl angesichts der Altersstruktur der Belegschaft in der näheren Zukunft entwickeln?

2. Gibt es bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Welche der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen, die bislang hauptsächlich Eltern nutzen, könnten auch Pflegenden in Anspruch nehmen (z. B. flexible Arbeitszeit und Telearbeit)?
Falls es Kooperationen mit externen Dienstleistern gibt: Haben diese auch Angebote für die Pflege im Programm?

3. Gibt es eine pflegesensible Kultur im Unternehmen?

Sensibilisieren Sie Ihre Beschäftigten bereits für Problemlagen von pflegenden Kolleginnen und Kollegen?
Halten Sie Führungskräfte dazu an, beispielsweise in Mitarbeitergesprächen das Thema „Pflege“ anzusprechen?
Motivieren Sie Beschäftigte, ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen (z. B. durch Netzwerke)?

4. Können Sie die Beschäftigten über die bestehenden Angebote informieren?

Ist die Pflege von Angehörigen ein Thema in Ihren Unternehmensmedien (Mitarbeiterzeitschrift, Intranet usw.)?

Gibt es Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege?

Informieren Sie im Unternehmen über die Angebote regionaler Ansprechpartner, z. B. der Pflegestützpunkte?

Beim Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann es sinnvoll sein, mit weiteren Unternehmen, aber auch anderen lokalen Akteuren zusammenzuarbeiten. Im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (siehe Kasten), einer Initiative des Bundesfamilienministeriums gemeinsam mit dem DIHK, finden Sie Gleichgesinnte in der Region, aber auch Informationen über Veranstaltungen zum Thema. Auch die Lokalen Bündnisse für Familie (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) bieten ein Forum für den direkten Austausch von Unternehmen, Kommunen und Pflegeeinrichtungen. Sie helfen zum Beispiel, bestehende Defizite zu erkennen und gemeinsam bedarfsgerechte Lösungen zu entwickeln. Seit 2004 wurden bundesweit über 630 Lokale Bündnisse gegründet.

Mehr Informationen auf www.erfolgsfaktor-familie.de

Wenn Sie mehr über das Thema Beruf und Pflege erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen einen Besuch auf der Internetseite www.erfolgsfaktor-familie.de. Dort haben wir viele weitergehende Informationen für Sie zusammengestellt, unter anderem:

- | Anlaufstellen im Rahmen der bestehenden öffentlichen Infrastruktur wie Pflegekassen, kommunale Pflegestützpunkte, Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege
- | das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- | Erfahrungsberichte von Unternehmen
- | und vieles mehr!

Anhang:

Linkliste



Auf der Suche nach der passenden Wohn- und Betreuungsform

Ein Wegweiser für ältere Menschen

Der Wegweiser unterstützt bei der Suche nach einer passenden Wohn- und Betreuungsform bei Hilfe- und Pflegebedürftigkeit. Er enthält nützliche Vordrucke und Checklisten sowie die wichtigsten Informationen zu den verschiedenen Wohn- und Betreuungsformen, deren Kosten und finanziellen Hilfen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010

<http://www.bmfsfj.de> (>Service >Publikationen)



Eltern pflegen

So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik

Der Leitfaden gibt Antworten, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen können, nennt Praxisbeispiele und gibt konkrete Hilfen.

Heft 1 der Reihe „für die praxis“, berufundfamilie gGmbH (Hrsg.), 2009

<http://www.beruf-und-familie.de>
(>Veröffentlichungen >Eigene Broschüren)

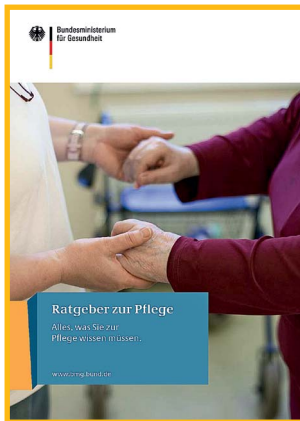


Pflege auf einen Blick

In der Ausgabe des berufundfamilie SPEZIAL finden sich schnelle und übersichtliche Informationen zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Thema für Unternehmen?“, „Das Pflegezeitgesetz“, „Fragen und Antworten aus der Praxis“, „Best Practice“ sowie Links zu weiteren Publikationen rund um die Pflege.

Spezial Pflege, berufundfamilie gGmbH (Hsg.), 2009

<http://www.beruf-und-familie.de>
(>Veröffentlichungen >Eigene Broschüren)



Ratgeber Pflege

Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen

Der Ratgeber gibt einen Überblick über die Pflegeversicherung und beantwortet die häufigsten Fragen im Zusammenhang mit der Pflege. Er soll helfen, sich im Pflegesystem zurechtzufinden, und über Möglichkeiten informieren, die die Pflegeversicherung Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen bietet.

Bundesministerium für Gesundheit, 2008

<http://www.bmg.bund.de> (>Publikationen)



Pflegen zu Hause

Ratgeber für die häusliche Pflege

Wenn bei einem älteren Menschen, der bisher selbstständig gelebt hat, eine Behinderung oder Pflegebedürftigkeit auftritt, benötigt er Unterstützung, damit er zu Hause wohnen bleiben kann. Dieser Ratgeber soll helfen, den nicht immer einfachen Pflegealltag zu meistern.

Bundesministerium für Gesundheit, 2008

<http://www.bmg.bund.de> (>Publikationen)



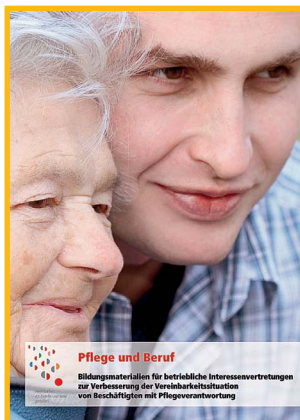
Wenn das Gedächtnis nachlässt

Ratgeber: von der Diagnose bis zur Betreuung

Diese Broschüre bietet Unterstützung im Umgang mit Demenz – von der Diagnose bis zur Betreuung. Sie erläutert Krankheitsbild und -verlauf. Angehörige erhalten Ratschläge zur Gestaltung des Betreuungsalltags und Hilfen durch die Pflegesicherung.

Bundesministerium für Gesundheit, 2008

<http://www.bmg.bund.de> (>Publikationen)



Pflege und Beruf

Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitsituation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung

Die Broschüre des DGB stellt praxisnahe Seminarmaterialien insbesondere für Betriebs- und Personalräte bereit, um in Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren und die pflegesensible Gestaltung von Arbeitsbedingungen im Betrieb anzuregen.

Deutscher Gewerkschaftsbund, 2008

<http://www.familie.dgb.de>
(>Bildungsangebote >Bildungsbausteine)



Pflegestatistik

Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse

In der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes finden sich die wichtigsten Zahlen rund um die Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung.

Statistisches Bundesamt, 2008

<http://www.destatis.de>
(>Publikationen >Fachveröffentlichungen >Sozialleistungen >Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

DIHK

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
10178 Berlin
www.dihk.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090 *
Fax: 0180 5 778094 *
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0180 1 907050 **

Fax: 030 18555-4400

Montag–Donnerstag von 9 –18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115 ***

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Oktober 2011

Konzeption, Gestaltung: ergo Kommunikation, Berlin

Redaktion: Roland Berger Strategy Consultants, Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Druck: Druckhaus Berlin-Mitte GmbH

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

*** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.