

# Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

## Wie Unternehmen ihre Beschäftigten unterstützen können

Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit 2014:

**Life-Balance – haben Sie den richtigen  
Dreh schon gefunden?**

24. und 25. März 2014  
DGUV Akademie Dresden

**Regina Held**  
Verbund für Unternehmen & Familie e.V.  
Zentrum Frau in Beruf und Technik

**iga**  
Initiative Gesundheit & Arbeit



## ■ Life-Balance und Pflege

Die Übernahme einer Pflegeaufgabe ist eine außergewöhnliche Komponente bzw. Belastung im Leben einer/s Berufstätigen. Eine in der Regel nicht geplante, zusätzliche Aufgabe mit einem großen zeitlichen Ausmaß.

Zu den Lebensbereichen Privatleben wie Partnerschaft, Kinder, Freundschaften, Hobbies, Arbeit, Engagements kommt der der Versorgung eines oder sogar mehrerer kranker bzw. eingeschränkter Menschen hinzu.

In vielen Fällen verdrängt diese Aufgabe große Teile des Privatlebens und häufig auch die Berufstätigkeit.

Berufstätigkeit, Familie und soziale Netze sind aber oft genau das, was den pflegenden Angehörigen vor allem „mental“ gesund hält. Deshalb empfinden manche ihre Berufstätigkeit als „Luxus“.

## ■ Die aktuelle Situation in der Pflege

- in Deutschland gibt es zur Zeit 2,5 Mio. Pflegebedürftige mit Pflegestufe
- davon werden 1,76 Mio. ambulant betreut
- über 40% der Pflegenden sind berufstätig, über die Hälfte arbeiten in Vollzeit
- hinzu kommen etwa 3,7 Mio. Hilfebedürftige
- aufgrund des demografischen Wandels steigt die Zahl der Hilfe- und Pflegebedürftigen und entsprechend die der Pflegenden
- mit der Einführung der Pflegeversicherung ist die Tendenz, zu pflegende Angehörige möglichst lange im persönlichen Umfeld zu lassen, auch aus finanziellen Gründen, deutlich gestiegen

## ■ Die Situation in vielen Unternehmen

- Durchschnittsalter der Beschäftigten zwischen 43 und 48 Jahren
- Größte Gruppe ist die der 40- bis 50-Jährigen
- ca. 20 bis 30 % der Beschäftigten betreuen Kinder
- ca. jede/r 10. Beschäftigte hat Verantwortung für Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen, mit steigender Tendenz
- weitere 10 bis 20% sehen eine Betreuungs- oder Pflegeaufgabe auf sich zukommen.
- ein hoher Frauenanteil und eine hohe Teilzeitquote führen zu einer stärkeren Betroffenheit

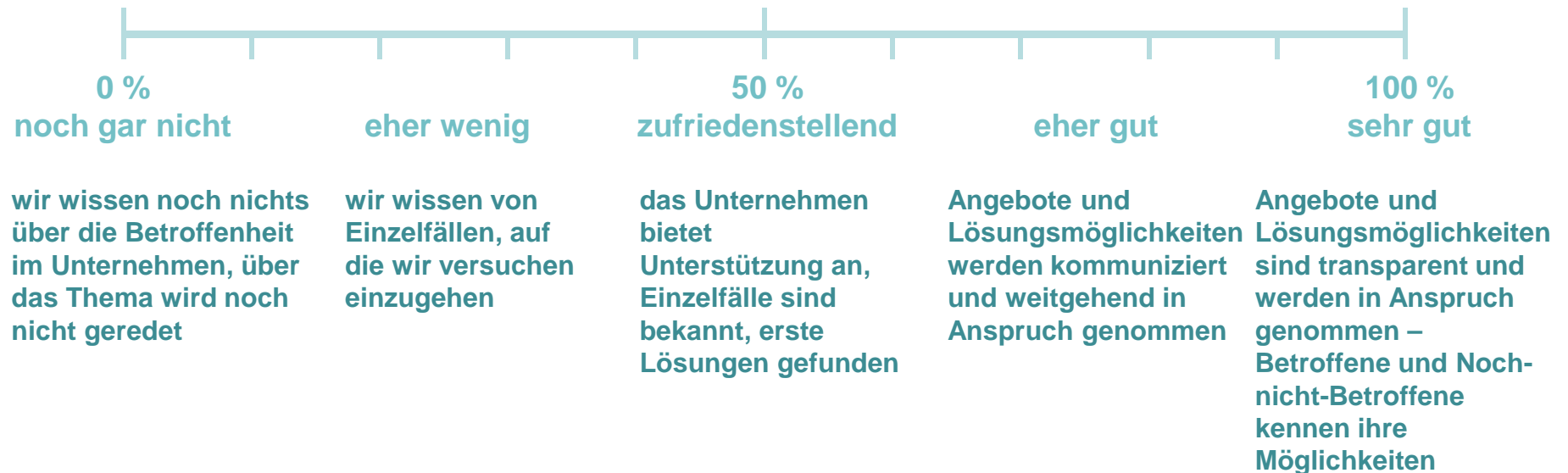
## ■ Gelungene Vereinbarkeit heißt

### Vereinbarkeit von Berufstätigkeit & Familienaufgaben

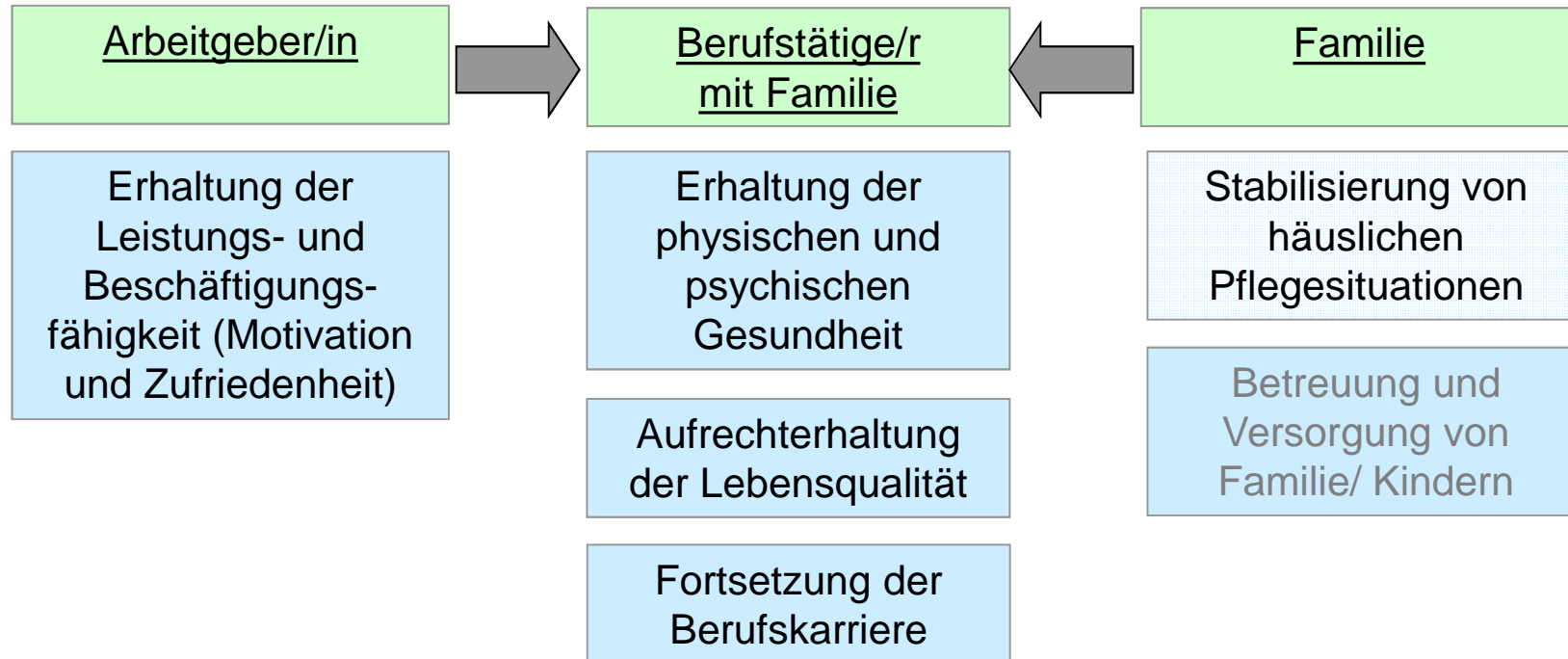
- die Anforderungen, die an Beschäftigte durch den Beruf gestellt werden und solche, die durch Familienaufgaben hinzu kommen, sollen gleichermaßen bewältigt werden
- gelungene Vereinbarkeit bedeutet:
  - im Beruf den Kopf frei haben für die anliegenden Aufgaben, zu wissen, die Familie ist gut versorgt
  - in der Familienzeit nur für die Familie und sich selbst da sein können, zu wissen, die anliegenden Aufgaben sind erledigt oder in guten Händen

## ■ Wo stehen Sie und Ihr Unternehmen?

- Wo befinden Sie sich auf dem Wege zu einer gelungenen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. Kollegen und Kolleginnen?



## Situation Betroffener



Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie bedeutet:

Unterstützung anbieten

Unterstützungsangebote und Netzwerke nutzen

## ■ Welche Verantwortung hat der Arbeitgeber?

- Was sehen Sie allein in der Verantwortung der Beschäftigten?
- Was kann/sollte ein Unternehmen zur Unterstützung der Beschäftigten tun?



## ■ Wer kann unterstützen?



## ■ Unterstützungsbedarf / Befragung



## ■ Handlungsfelder

Personalpolitik	Unternehmenskultur	Unternehmensinfrastruktur
Arbeitszeit	Führungskräfte	Pflege von Angehörigen
Urlaub & Freistellung	Kolleginnen & Kollegen	Serviceangebote
Arbeitsort	Interne Kommunikation	Finanzielle Hilfen
Arbeitsorganisation	Information & Beratung	Gesundheitsförderung

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Arbeits-  
zeit**

Pflegende Beschäftigte haben ähnliche Herausforderungen an ihr Zeitmanagement wie Beschäftigte mit Kindern. Unternehmen können bereits vorhandene Angebote übertragen.

Kriterien:  
Verlässlichkeit  
Flexibilität  
Phasenweise Lösung

Entscheidend sind die Entfernungen zum Arbeitsort, zum eigenem Wohnort und zum Aufenthaltsort der zu pflegenden Person.

Kriterium:  
Fahrzeiten reduzieren vor Ort sein können

**Arbeitsort**

- ☑ Flexibilität in Lage und Umfang
- ☑ Arbeitszeitreduzierungen (auf Zeit)
- ☑ Flexible / individuelle Pausenregelungen
- ⇒ freie Tage (zum Wochenende)
- ⇒ Schichtbefreiungen

- ☑ Homeoffice ermöglichen
- ⇒ Einsatzorte gezielt wählen
- ⇒ Außendienste vermeiden

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Urlaub &  
Freistellung**

Das Pflegezeitgesetz bietet seit Juli 2008 zwei Freistellungsmöglichkeiten

- kurzzeitige Auszeit von 10 Arbeitstagen für die Organisation der Pflege
- bis zu 6-monatige Pflegezeit bei Übernahme häuslicher Pflege mit der Wahlmöglichkeit einer teilweisen Freistellung.

Das Familienpflegezeitgesetz bietet seit Januar 2012 eine Pflegezeit bis zu 24 Monate mit aufstockendem Gehaltsvorschuss.

In unseren Bedarfserhebungen wurde die „Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen“ durchgehend als wichtigste Unterstützungsmaßnahme gesehen. Unternehmen sollten Freistellungsmöglichkeiten prüfen, die über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus gehen, und kommunizieren.

- ☑ 1-jährige Pflegezeit (Galeria Kaufhof)
- ☑ Sonderurlaub für bis zu 5 Jahren (Katharinen-Hospital)
- ☑ Zusatzurlaub / Zeitgutschrift für Ehrenämter (Idee Kreis Düren)
- ⇒ Bezahlte kurzzeitige Auszeit bzw. Pflegezeit?
- ⇒ Kurzfristige Auszeit auch ohne voraussichtlichen Pflegefall?
- ⇒ Umgekehrtes Sabbatical?

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Arbeits-  
organisation**

Gelungene Vereinbarkeit steht und fällt mit einer guten Arbeitsorganisation. Zielführende Arbeitsplatzbeschreibungen, gut zugeschnittene Teilzeit und saubere Vertretungsregeln sind die Grundlagen für eine belastbare Organisation.

Die Beschäftigten sind sich ihrer betrieblichen Verantwortung sehr bewusst und fordern diese Regelungen.

In Einzelfällen gab es den Anforderungen entsprechend einen neuen Zuschnitt von Aufgaben.

- ☑ verantwortungsbewusste Teamarbeit
- ⇒ Arbeitsplatzbeschreibungen
- ⇒ belastbare Vertretungsregeln
- ⇒ belastbare Personalausstattung / Teams
- ⇒ eindeutige Entscheidungsstrukturen
- ☑ flexible Personaleinsätze durch Vermittlung von Hilfskräften oder Springern (Vorhaben Kreis Düren)

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Führungs-  
kräfte**

**Wie unterstützen Führungskräfte?  
Sind sie offen für das Thema?  
Zeigen sie Verständnis?  
Nehmen sie Rücksicht?**

**Wie unterstützen KollegInnen?  
Sind sie offen für das Thema?  
Zeigen sie Verständnis?  
Nehmen sie Rücksicht?**

**Kolleginnen  
& Kollegen**

☑ **Offenheit**

- ⇒ über das Thema und damit verbundene Aufgaben informieren
- ⇒ Führungskräfte sensibilisieren
- ⇒ Werden Sie persönlich!
- ☑ Führungskraftetraining beinhaltet Pflegethema (BARMER GEK)

☑ **Offenheit**

- ⇒ über das Thema informieren und für die Belastung der Betroffenen sensibilisieren
- ⇒ eine mögliche eigene, zukünftige Betroffenheit erkennen
- ⇒ ... aber auch nicht Betroffenen Gelegenheit geben, sich zu äußern

## ⇒ Empfehlungen

## ☑ Lösungen

### interne Kommuni- kation

Wird darüber  
gesprochen?

Ist deutlich, dass die  
Unternehmensleitung  
dahintersteht?

Wo und wie wird darüber  
kommuniziert?

Gibt es Ansprechpartner?

Wo gibt es Hilfen?

Wo gibt es Informationen?



### Information & Beratung

☑ klares Statement der Unternehmensleitung  
→ Unternehmensleitlinien

☑ Platz für das Thema schaffen im Intranet  
und bei betrieblichen Zusammenkünften

☑ Erfahrungsaustausch organisieren  
(BARMER GEK / Kreis Recklinghausen)

⇒ gleicher Stellenwert für Kinder und Pflege

⇒ gute Lösungen von Betroffenen darstellen

⇒ Interne / externe Ansprechpartner  
benennen

⇒ Informationsmaterial zusammenstellen

⇒ Kontaktdaten von Beratungsstellen und  
Pflegeanbietern bereit halten

⇒ Informationen / Beratung ins Haus holen

⇒ Seminare / Pflegekurse organisieren



## ■ **Lösungen: Kreis Düren**

### **Fortbildungsreihe für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Düren:**

- 5 Vorträge zwischen September und November 2010**
  - „Pflegefall – Was nun?“
  - „Pflege aktiv zu Hause“
  - „Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung“
  - „Informationen über die Arbeit der Pflegeberatungsstelle des Kreises Düren und der Pflegestützpunkte NRW“
  - „Die demenzielle Erkrankung – von den ersten Anzeichen bis zur Pflege“
- Pflegegrundkurs „Pflege zu Hause meistern“ mit 6 Kurseinheiten zwischen September und November 2010**

### **Außerdem:**

- Notfallmappe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- Umfangreicher Informationsordner mit vielen Informationen zum Thema Beruf und Pflege**  
(in Zusammenarbeit mit der BARMER GEK Geschäftsstelle)

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Pflege von  
Angehörigen**

- ☑ Die Angebote für die ambulante, stationäre sowie Tages- und Kurzzeit-Pflege werden für die Angehörigen der Beschäftigten geöffnet (GEROS)
- ☑ Bei häuslichen Notfällen ist das interne Pflege-Team Ansprechpartner, der PLZ-bezogene ortsnahe Pflegedienste benennen kann (BARMER GEK)
- ⇒ Flexible Notfallbetreuung
- ⇒ Kooperationen mit Anbietern von ambulanter, stationärer, Tages- oder Kurzzeit-Pflege
- ⇒ Belegplätze für Tages-, Kurzzeit- oder stationäre Pflege

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Service-  
angebote**

☑ **Ausweitung des umfangreichen Services für Patienten / Kunden auf Beschäftigte:**

- **St. Elisabeth: Apotheken-Service, Essen auf Rädern, Krankengymnastik, Mitnahme von Kantinenessen**
- **Galeria Kaufhof: Personaleinkauf, Mitnahme von Kantinenessen**
- **paracelsus Apotheke: Verbilligter Einkauf von Arznei- und Pflegehilfsmitteln**

⇒ **Vermittlung oder Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen, auch Taxi-/Fahrdienste**

☑ **Bildung eines ehrenamtlichen Familienservices für Beschäftigte und deren Angehörige**

☑ **Anschaffung eines Rollstuhls, den sich Beschäftigte für Angehörige ausleihen können oder einfach ausprobieren können**

⇒ **Reservierte Parkplätze für pflegende Beschäftigte**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Finanzielle  
Hilfen**

- ☑ **Gewährung von Darlehen bzw. Gehaltsvorschüssen (Geros, Gewerkstatt)**
- ☑ **Es bestehen grundsätzlich Beihilfeansprüche, wenn der Beschäftigte, dessen Ehepartner oder Kinder zum Pflegefall werden (BARMER GEK)**
- ☑ **Pflegezusatzversicherung durch AG (statt VL, Idee BARMER GEK)**
- ⇒ **Beratung zu finanziellen Auswirkungen bei Teilzeit oder Ausstieg**
- ⇒ **Zuschuss zu haushaltsnahen Dienstleistungen oder anderen Services**
- ⇒ **Finanzieller Ausgleich bei Arbeitszeit-Reduzierung**
- ⇒ **bezahlte Freistellungen**

⇒ **Empfehlungen**

☑ **Lösungen**

**Gesundheits-  
förderung**

- ☑ **Angebot eines Pflegekurses bzw. Kinästhetik-Kurses (Kreis Recklinghausen / Kreis Düren / St. Elisabeth Hospital)**
- ☑ **Angebot eines 1,5 tägigen Seminars „Work-Life-Balance für pflegende Beschäftigte (Kreis Recklinghausen)**
- ☑ **Möglichkeit zum Rehabilitations-Training in der betriebseigenen FitnessWerkstatt (OKE)**
- ☑ **Gesundheitsmanagement z.B. in Form von Gesundheitsberatung für Pflegende, Joggen, Pilates, Entspannungskursen, Massagen, Gesundheitstagen (Gewerkstatt, St. Elisabeth, Stadt Euskirchen, perbit, Kreis Düren, EvK)**
- ⇒ **Ernährungskurse**
- ⇒ **Kurse zur psychischen Entlastung**

## ■ Gute Ideen aus Unternehmen

### Teilzeit auf Probe

Unternehmen bieten bei Pflege und Familienaufgaben eine „Schnupperteilzeit“ an, um Reduzierung von Zeit und Geld zu testen.

**Siemens**

### Pflege während des Urlaubs

Beschäftigte können ihre pflegebedürftigen Angehörigen während ihres Urlaubs in der eigenen Einrichtung betreuen lassen.

**Reha-Zentrum Lübben**

### Männer in der Pflege

Das Unternehmen bietet eine gezielte Ansprache und Unterstützung von Männern zum Thema Pflege.

**MERZ**

### Aufwertung Teilzeit

Das Unternehmen vergütet eine TZ-Tätigkeit mit 15% Aufschlag d.h. eine 15%ige Reduzierung während einer Familienphase bleibt ohne Verlust.

**Braun Melsungen**

### Flexible Notfallbetreuung

In Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner Deutscher Hausfrauenbund e.V. wird eine flexible Notfallbetreuung für zu Hause angeboten.

**Siemens**

### reservierte Parkplätze

pflegende und sorgende Angehörige sind oft in Zeitnot, reservierte Parkplätze mindern den Stress, morgens, aber auch bei Arbeitsunterbrechungen

**EON**

## ■ Erkenntnisse

1. Kein Unternehmen fängt bei 0 an!
2. Es ist gut, die Betroffenheit und Bedarfe zu (er)kennen.
3. Kommunikation ist das Wichtigste! Offenheit ist unerlässlich.
4. Information und Beratung ist hilfreich und kann als Schlüssel dienen.
5. Es sind deshalb oft nicht die großen Angebote und Maßnahmen, die notwendig sind, es „kostet“ etwas Zeit und Engagement.
6. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schätzen ein Engagement ihrer Arbeitgeber sehr und fühlen sich wertgeschätzt.
7. Betroffene sind trotz der eigenen Belastung überaus engagiert, d.h. sie finden durch das Engagement Entlastung.
8. Führungskräfte tragen das Thema gut, sie sind oft selbst betroffen.

## ■ Fragen

1. Wie fangen wir an?
2. Wo stehen wir eigentlich?
3. Wir bieten schon einiges an, aber die Betroffenen nehmen es nicht in Anspruch, was können wir tun?
4. Was können wir überhaupt tun?
5. Was kostet das?
6. Müssen wir schon etwas tun?



## ■ Was sollten Betriebe tun?

- ➔ Das Thema bekannt machen, Stellung nehmen!
- ➔ Den Bedarf ermitteln (Fragebogen, Interviews, Gespräche)
- ➔ Eine Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit allgemein oder schon zu einem speziellen Thema der Pflege anbieten
- ➔ Einen Ansprechpartner/ Verantwortlichen für Beschäftigte benennen
- ➔ Informationen über Hilfen bereithalten!
- ➔ Die bestehende Situation dokumentieren, d.h. Bedarf/ Betroffenheit, vor allem aber auch bestehende Angebote
- ➔ Einen Workshop anbieten, eine Arbeitsgruppe ins Leben rufen, Ideen und Lösungsansätze ermitteln
- ➔ Über alles regelmäßig informieren, vor allem über gute Lösungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Regina Held

Zentrum Frau in Beruf und Technik  
Erinstraße 6  
44575 Castrop-Rauxel  
02305/ 92150-14  
held@zfbt.de

[www.zfbt.de](http://www.zfbt.de)

[www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de](http://www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de)