



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Familie!zuerst.

LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE



„Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten –
Wege für eine bessere Vereinbarkeit von
Beruf und Pflegeaufgaben finden“

Inhalt

I. Einführung	5
II. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Ausgangslage und rechtlicher Rahmen	7
2.1 Die Ausgangslage	7
2.2 Der rechtliche Rahmen: Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz	10
2.2.1 Das Familienpflegezeitgesetz	10
Beispiel aus der Praxis	13
2.2.2 Das Pflegezeitgesetz	13
III. Pflege und Beruf vereinbaren – Herausforderungen und Lösungsansätze an der Schnittstelle zu Unternehmen	15
Kurzinterviews mit Expertinnen und Experten des Dialogforums	17
IV. Lokale Bündnisse als Gestalter der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Potenziale und Handlungsoptionen	20
So werden Sie aktiv – Praxistipps zum Vorgehen	23
V. Gute Beispiele aus der Praxis	24
VI. Anhang	29

I.

Einführung

Immer mehr Beschäftigte in Deutschland nehmen neben ihrer Berufstätigkeit Pflegeaufgaben für Angehörige wahr: Im Dezember 2009 waren 2,34 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig – so viele wie nie zuvor. Rund 70 Prozent der Pflegebedürftigen wurden zu Hause von Angehörigen versorgt.¹

Gemäß dem „Deutschen Alterssurvey“ aus dem Jahr 2010 nehmen etwa 13 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 40 und 65 Jahren Pflegeaufgaben wahr.² Für viele von ihnen ist es nicht einfach, die beruflichen und familiären Aufgaben zu vereinbaren, für manche ist es sogar unmöglich: Die Folgen dieser Entwicklung zeigen sich zunehmend auch in den Unternehmen: 68 Prozent der Personen, die für die Pflegeaufgaben ihre Erwerbstätigkeit eingeschränkt oder aufgegeben haben, 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.³

Wie kann es gelingen, Beruf und Pflegeaufgaben zu vereinbaren? Dies wird – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – für Familien und Unternehmen zunehmend zur Schlüsselfrage. Deshalb gilt es nun, Ansätze zu identifizieren und zu entwickeln, die Unternehmen, Familien und die zu pflegenden Angehörigen dabei unterstützen, die vielfältigen Aufgaben ihres Alltags zu bewältigen.

Wenn es um Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ging, standen für Unternehmen und Beschäftigte bislang Erziehungs- und Betreuungsaufgaben für Kinder im Mittelpunkt. Viele unternehmerische Beispiele zeigen, dass es in diesem Bereich inzwischen ein breites Spektrum an Lösungen gibt, die dabei helfen, beide Bereiche zu vereinbaren. Sorge- und Pflegeaufgaben für ältere Familienangehörige dagegen wurden bisher wenig thematisiert – obwohl immer mehr Beschäftigte neben dem Beruf Pflegeaufgaben wahrnehmen oder sich wünschen, dies tun zu können. So halten es 65 Prozent aller Berufstätigen für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige und möglichst zu Hause gepflegt werden. Eine Pflege durch einen Pflegedienst oder gar in einem Pflegeheim würden nur Minderheiten von 24 Prozent präferieren.⁴

1 Pflegestatistik 2009, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, 2. Bericht: Ländervergleich – Pflegebedürftige, Statistisches Bundesamt, April 2011, S. 5 ff.

2 Altern im Wandel – Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys, BMFSFJ, 2010.

3 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, BMFSFJ/DIHK, März 2012, S. 7.

4 Monitor Familienleben 2010, Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, Berichtsband, Institut für Demoskopie Allensbach, Juli 2010, S. 39.

Deshalb hat das Bundesfamilienministerium im Dezember 2011 Expertinnen und Experten sowie Vertreterinnen und Vertreter Lokaler Bündnisse für Familien zum Dialogforum „Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden“ eingeladen. Im Rahmen dieses Forums sollte herausgearbeitet werden, welche Faktoren die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erschweren, welche funktionierenden Lösungen Bündnisse und Unternehmen gemeinsam bereits umsetzen und welche Ansätze sich von den bestehenden Erfahrungen und Empfehlungen ableiten und auf andere Situationen übertragen lassen.



Die vorliegende Broschüre fasst die Ergebnisse des Dialogforums zusammen, gibt Hintergrundinformationen und Handlungsempfehlungen – und sie macht anhand vieler Beispiele aus der Praxis deutlich, wie Lokale Bündnisse als lokale Vermittler und Unterstützer bereits konkret dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu einem Gewinn für Beschäftigte und Unternehmen wird. Damit ist sie ein wertvoller Ratgeber für alle, die sich im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stärker engagieren möchten – Unternehmen, Lokale Bündnisse und andere Akteurinnen und Akteure.

II.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Ausgangslage und rechtlicher Rahmen

2.1 Die Ausgangslage

Immer mehr Beschäftigte in Deutschland kümmern sich um unterstützungsbedürftige Angehörige – Eltern, Großeltern, Partnerin oder Partner. Gemäß dem „Deutschen Alterssurvey“ aus dem Jahr 2010 nehmen etwa 13 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 40 und 65 Jahren solche Pflegeaufgaben wahr.⁵ Diese Aufgaben mit beruflichen Pflichten zu vereinbaren, ist nicht einfach, denn beide Tätigkeiten erfordern viel Zeit. Für 87 Prozent der Deutschen gehört es deshalb zu den vorrangigen familienpolitischen Aufgaben, bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu schaffen.⁶ Neben den Rahmenbedingungen, die die Politik beeinflussen kann, ist auch unternehmerisches Engagement gefragt.

Wie groß die Pflegebelastung ihrer Beschäftigten tatsächlich ist, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Regel nur schwer einschätzen, denn die Beschäftigten sprechen im Unternehmen meist nur äußerst zurückhaltend über ihre Pflegeaufgabe.⁷ Die Mehrzahl der Unternehmen hat die Dringlichkeit des Themas Pflege aber bereits erkannt: Immerhin 82 Prozent der Unternehmen halten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine wichtige Aufgabe.⁸ Die Zahl der konkreten unternehmerischen Angebote zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist allerdings weit geringer: Nur 9 Prozent aller Unternehmen bieten entsprechende Maßnahmen an. Bei den Unternehmen, die von Beschäftigten wissen, die Angehörige pflegen, liegt dieser Anteil bei 26 Prozent.⁹

5 Altern im Wandel – Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys, BMFSFJ, 2010.

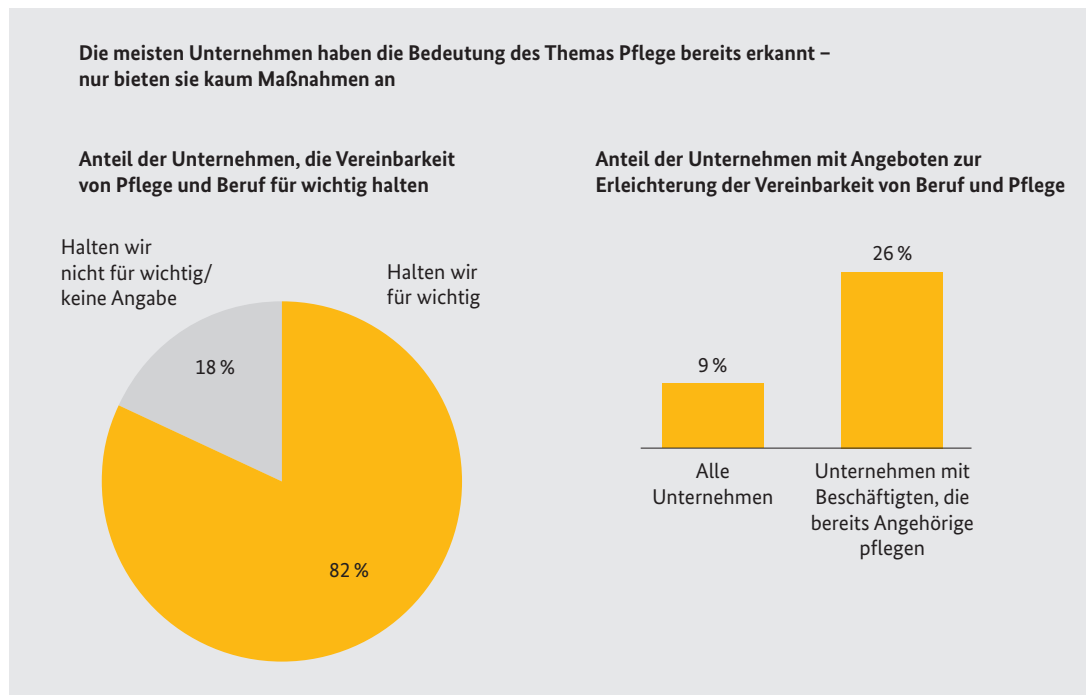
6 Monitor Familienleben 2010, Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, Berichtsband, Institut für Demoskopie Allensbach, Juli 2010, S. 39.

7 Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Dialogforums am 07.11.2011 in Berlin.

8 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, BMFSFJ/DIHK, März 2012, S. 8.

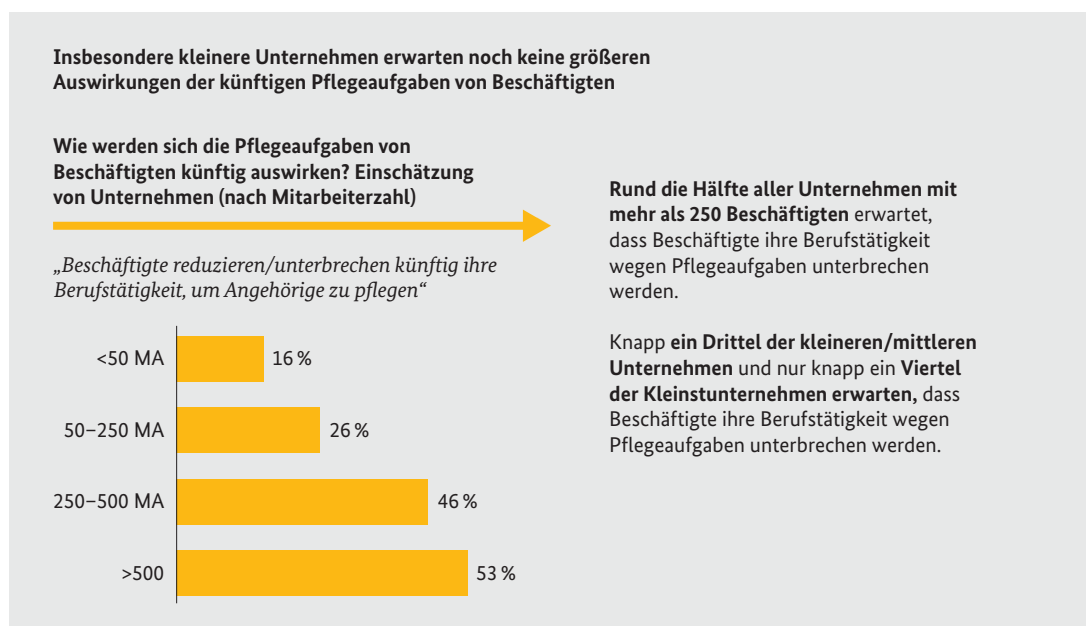
9 Monitor Familienleben 2010: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, Institut für Demoskopie Allensbach.

Abbildung 1: Bedeutung des Themas in Unternehmen¹⁰



Wenn es um eine Einschätzung geht, wie sich die Pflegetätigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Arbeitswelt auswirken werden, fällt diese je nach Unternehmensgröße unterschiedlich aus: Kleine Unternehmen erwarten nur geringe Beeinträchtigungen durch Pflegeaktivitäten von Angestellten. Nur 16 Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten gehen davon aus, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Berufstätigkeit aufgrund von Pflegeaufgaben reduzieren oder unterbrechen (siehe Abb. 2). In Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten dagegen liegt diese Quote mit 46 Prozent schon erheblich höher, in den Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es bereits 53 Prozent.

Abbildung 2: Wie Unternehmen die Auswirkungen der künftigen Pflegeaufgaben einschätzen¹¹

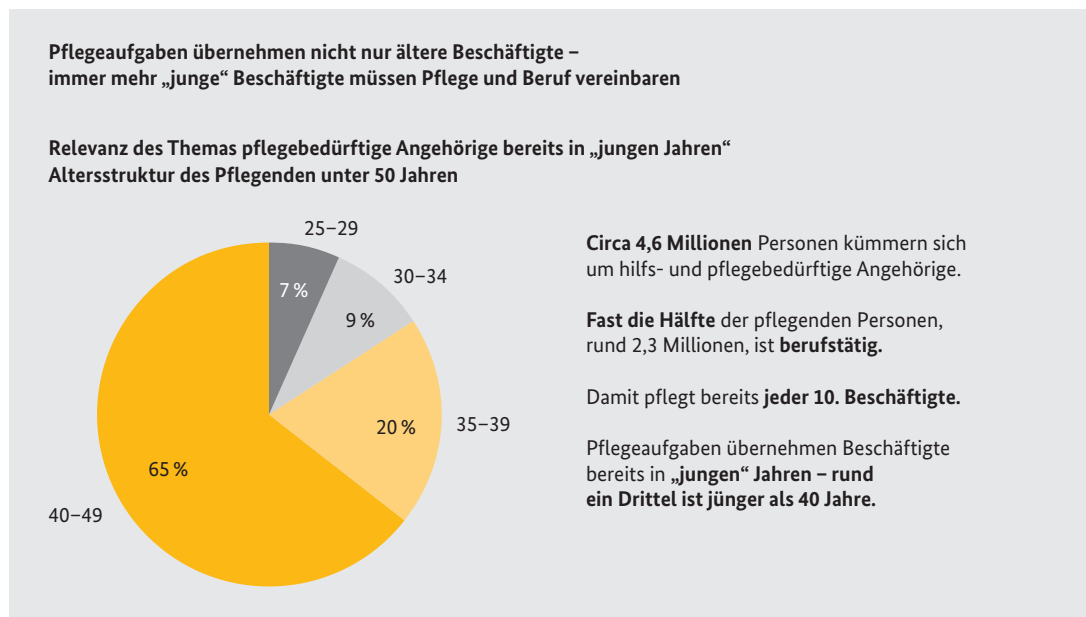


10 Eigene Darstellung. Datenquellen: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können, BMFSFJ/DIHK 2011; Monitor Familienleben 2010: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, Institut für Demoskopie Allensbach.

11 Eigene Darstellung. Datenquelle: Monitor Familienleben 2010: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, Institut für Demoskopie Allensbach.

Der demografische Wandel und die damit verbundene Alterung der Belegschaften führen dazu, dass auch der Anteil derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stetig ansteigt, die neben dem Beruf Angehörige pflegen. Verschiedene Studien zeigen zudem, dass zunehmend auch schon die jüngeren Beschäftigten verschiedene Pflegeaufgaben übernehmen und somit Beruf und Pflege in Einklang bringen müssen. Von den derzeit 2,3 Millionen Pflegenden, die berufstätig sind, ist rund ein Drittel jünger als 40 Jahre. Insbesondere für diese Altersgruppe gilt, dass sich zunehmend auch Pflegeaufgaben und solche der Kindererziehung und -betreuung zeitlich überlagern.¹²

Abbildung 3: Relevanz des Themas Pflege für jüngere Beschäftigte¹³

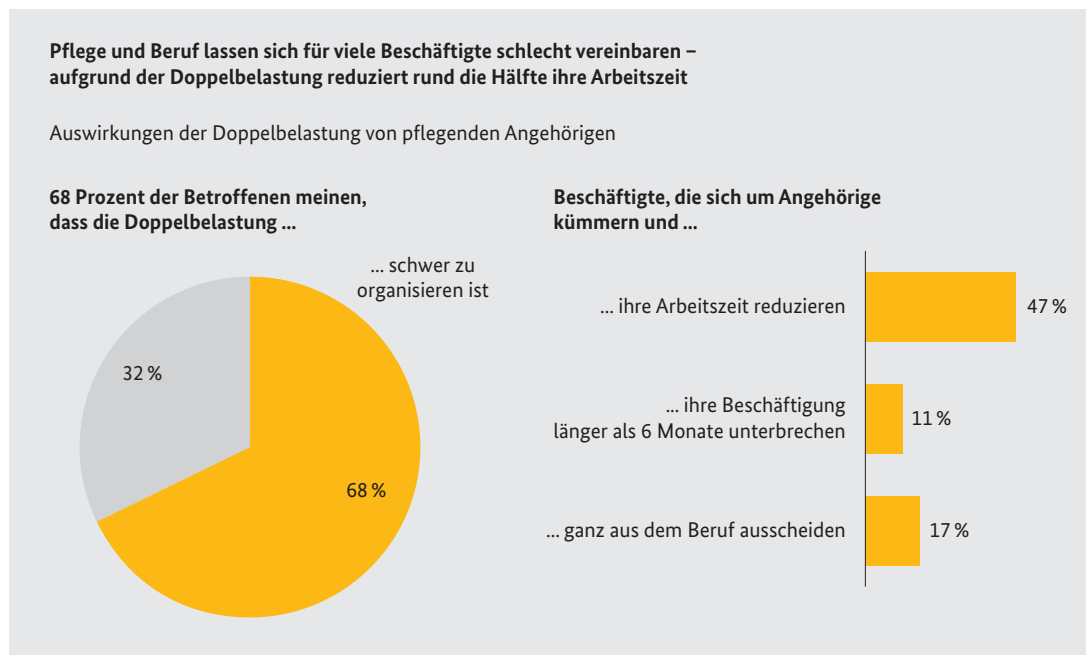


Unabhängig vom Alter gibt die große Mehrheit der betroffenen Beschäftigten (68 Prozent) an, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf schwer zu organisieren ist. Im Ergebnis führt die Doppel- und Mehrfachbelastung nach Befragungen dazu, dass fast die Hälfte der Pflegenden ihre Arbeitszeit reduziert. 11 Prozent der Befragten unterbrechen ihre Beschäftigung länger als sechs Monate, 17 Prozent scheiden sogar ganz aus dem Beruf aus.

¹² Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Der Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. GfK und Roland Berger im Auftrag des BMFSFJ, 2008.

¹³ Eigene Darstellung. Datenquelle: Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Der Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. GfK und Roland Berger im Auftrag des BMFSFJ, 2008.

Abbildung 4: Auswirkungen der Doppelbelastung von pflegenden Angehörigen¹⁴



2.2 Der rechtliche Rahmen: Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz

Dank neuer rechtlicher Bestimmungen können Beschäftigte die Pflege von Angehörigen und die eigene Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren. Von dem neuen Gesetz profitieren aber nicht nur Beschäftigte, sondern auch Arbeitgeber: Sie können qualifizierte und eingearbeitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen binden.

2.2.1 Das Familienpflegezeitgesetz

Mit dem Familienpflegezeitgesetz hat das BMFSFJ im Jahr 2011 die gesetzliche Grundlage für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf maßgeblich verbessert. Mit der neuen Familienpflegezeit, die am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, können pflegende Beschäftigte ihre Arbeitszeit für maximal zwei Jahre reduzieren, wobei sie einen Mindestarbeitsumfang von 15 Wochenstunden nicht unterschreiten dürfen. Ihr Einkommen wird während dieser Zeit nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit – so kann beispielsweise eine Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 Prozent reduzieren, erhält aber trotzdem 75 Prozent des letzten Bruttogehalts. Nach der Pflegephase arbeiten diese Beschäftigten wieder in

¹⁴ Eigene Darstellung. Datenquelle: Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Der Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. GfK und Roland Berger im Auftrag des BMFSFJ, 2008.

vollem Umfang und erhalten so lange weiterhin 75 Prozent ihres Gehalts, bis das Zeitwertkonto wieder ausgeglichen ist. Ziel dieser Regelung ist es, dass Unternehmen die Familienpflegezeit freiwillig anbieten, etwa per Betriebs- oder Individualvereinbarung. Um die finanziellen Risiken für Unternehmen zu minimieren, benötigen Beschäftigte eine Familienpflegezeitversicherung, wenn sie die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Die Versicherung läuft bis zum vollständigen Ausgleich des Zeitwertkontos.



Mit der Kombination von Teilzeitarbeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege können pflegende Angehörige 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: Das Unternehmen und der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab, die die Förderbedingungen erfüllt. Auf dieser Basis beantragt das Unternehmen ein zinsloses Darlehen, um den von ihm gewährten Entgeltvorschuss beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu refinanzieren. Das Bundesamt prüft, ob die Förderbedingungen erfüllt sind, und gewährt dem Unternehmen während der Pflegephase das Darlehen. In der Nachpflegephase behält das Unternehmen Rückzahlungsanteile vom Lohn ein und führt diese zur Tilgung ab.

Mit der 24-monatigen Teilzeit unterstützt das Familienpflegezeitgesetz die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf effektiv, wie ein Blick auf die Verteilung der Pflegedauer zeigt: Mehr als 65 Prozent der Männer und knapp 50 Prozent der Frauen sind nicht länger als 23 Monate pflegebedürftig. Und das Gesetz bietet beiden Seiten Vorteile: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bietet es in einer persönlichen wie beruflichen Ausnahmesituation eine finanzielle Absicherung und verbindliche Rahmenbedingungen. So können sie ihrem Bedürfnis, Verantwortung für Familienmitglieder zu übernehmen, nachkommen, ohne den Kontakt zur Arbeitswelt zu verlieren. Für die Unternehmen bedeutet das Gesetz Planungssicherheit: Sie können qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich binden, ohne einen finanziellen Mehraufwand in Kauf nehmen zu müssen.



Aus der Praxis

Georgsmarienhütte (Niedersachsen) – Familienpflegezeit bei der Georgsmarienhütte GmbH

Die Georgsmarienhütte GmbH zählt zu den führenden europäischen Anbietern für Rohstahl, Stabstahl, Halbzeug und Blankstahl aus Qualitäts- und Edelbaustählen. Das Unternehmen bietet seinen rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Familienpflegezeit an: Im Rahmen der neuen Pflegezeit können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit beispielsweise um bis zu 50 Prozent reduzieren – maximal zwei Jahre lang. Während dieser Zeit beziehen sie dann 75 Prozent ihres Gehaltes. Zum Ausgleich arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter später wieder Vollzeit, erhalten dann aber weiterhin „nur“ 75 Prozent des Gehaltes – so lange, bis ihr Zeit/Gehalts-Konto ausgeglichen ist.

Die Georgsmarienhütte GmbH probiert diese neue Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf ganz bewusst aus: Das Unternehmen ist in einer Region beheimatet, in der das Miteinander der Generationen selbstverständlich ist – und damit auch die Verantwortung für ältere Familienmitglieder. Bei plötzlicher Pflegebedürftigkeit der Angehörigen können Berufstätige oft wenig helfen. Die Familienpflegezeit soll hier Abhilfe schaffen. Von dieser Regelung haben alle etwas: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können der notwendigen Pflege in ihrer Familie nachkommen – ohne dass sie auf lange Sicht Einkommenseinbußen haben. Und das Unternehmen kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechnen, die weniger unter Stress stehen, ausgeglichener sind und sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren können. Damit zeigt die Georgsmarienhütte GmbH das, was sie auch ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wieder abverlangt: Flexibilität.

2.2.2 Das Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz setzt sich aus zwei Instrumenten zusammen, die die Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben regeln. Zunächst bietet es die Möglichkeit **der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung**: Das heißt, dass die Beschäftigten bis zu zehn Arbeitstage freinehmen dürfen, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit zu garantieren. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, wie groß die Belegschaft ist und wie lange der oder die Beschäftigte dem Unternehmen bereits angehört. Er oder sie muss dem Unternehmen die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin dies verlangt, muss der oder die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen darüber vorlegen, dass die genannten Maßnahmen notwendig sind. Ob der oder die Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, hängt vom Einzelfall ab.

Zudem ist im Rahmen des Pflegezeitgesetzes eine **längerfristige Arbeitsbefreiung** („Pflegezeit“) möglich: Beschäftigte können sich für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Während dieser Zeit haben sie keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, sie können jedoch auch in die Teilzeitarbeit wechseln. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder -reduktion schriftlich informiert werden. Dafür muss der oder die Beschäftigte die Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen im Voraus nachweisen. Beschäftigte, die die Teilzeitregelung in Anspruch nehmen, müssen mit dem Unternehmen schriftlich vereinbaren, wie die Arbeitszeit verteilt sein soll. Dabei stehen die Wünsche des oder der Beschäftigten im Vordergrund – das Unternehmen darf diesen nur widersprechen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, etwa wenn es nicht möglich ist, die Tätigkeit in Teilzeit zu erbringen.

In beiden Fällen der Arbeitsbefreiung besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt, zu dem der oder die Beschäftigte die kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit angekündigt hat. Dabei haben die Betroffenen einen Anspruch auf ein Pflegegeld von der Pflegeversicherung. Weiterhin sind sie während der Pfl egetätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert und erhalten aus der Pflegeversicherung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

III.

Pflege und Beruf vereinbaren – Herausforderungen und Lösungsansätze an der Schnittstelle zu Unternehmen

Lösungen, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wirkungsvoll unterstützen, müssen zwei Voraussetzungen erfüllen: Sie müssen an den **Herausforderungen der pflegenden Beschäftigten** ansetzen und zugleich die **unternehmerischen Möglichkeiten** berücksichtigen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Dialogforums arbeiteten heraus, vor welchen Hürden Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer stehen, die Pflege und Beruf vereinbaren möchten oder müssen. Diese Hürden decken sich zum großen Teil mit den Schwierigkeiten, vor denen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stehen, wenn sie diese Vereinbarkeit unterstützen möchten. Vor diesem Hintergrund identifizierten die Expertinnen und Experten drei **zentrale Ansatzpunkte**, mit denen Unternehmen der Vereinbarkeitsherausforderung wirkungsvoll begegnen können:

- ! **Kommunikation:** Unternehmen sollten das Thema Pflege offen ansprechen, um Stigmatisierungen vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken.
- ! **Strukturelle Verankerung:** Sie sollten verschiedene Optionen der Pflege im Organisationsaufbau verankern.
- ! **Kooperationen:** Sie sollten eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Informationsstellen und Unterstützungsnetzwerken anstreben und ausbauen.

Viele Beschäftigte sehen die Pflege von Angehörigen noch immer als Tabuthema an. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer mit Pflegebelastung kommunizieren diese oft nicht oder nur verhalten – häufig aus Sorge vor beruflichen Nachteilen oder der Stigmatisierung: Sie fürchten, als weniger leistungsfähig angesehen zu werden. Aus diesem Grund ist es oft schwierig, die tatsächliche Anzahl der pflegenden Arbeitnehmenden zu ermitteln. Das Dialogforum hat klar gezeigt, dass die Tabuisierung eine der großen Herausforderungen für Unternehmen ist, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen möchten. Denn die mangelnde **Kommunikation** ist nicht nur in Unternehmen zu beobachten, die in Bezug auf die Vereinbarkeit bisher noch inaktiv sind, sondern auch in solchen, die sich bereits engagieren. Sie führt dazu, dass viele Unternehmen nicht richtig einschätzen können, wie stark ihre Beschäftigten belastet sind – und folglich die Unternehmens- und Personalführung nicht zielgenau auf deren Herausforderungen abstimmen können. Tragfähige Lösungen können nur entstehen, wenn das Thema zuvor im Unternehmen enttabuisiert wird und eine **Kultur des offenen Umgangs** mit Pflegeaufgaben entstehen kann. Dafür gilt es nicht nur, Vertrauen zu schaffen, sondern sich vor allem intensiv mit dem Thema Pflege zu beschäftigen. Ein klares und grundlegendes Signal einer Hinwendung und Unterstützung zum Thema Pflege seitens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ist dafür nach Ansicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Dialogforums eine grundlegende Voraussetzung.

Besonderes Augenmerk legten die Expertinnen und Experten im Dialogforum zudem auf die **strukturelle Verankerung** des Themas Pflege in den Unternehmen. Ein wichtiger Schritt kann eine klare **personelle Zuständigkeit** für das Thema sein – etwa, indem das Unternehmen eine eigene Pflegestelle oder eigenständig einen Pflegelotsen bzw. eine Pflegelotsin etabliert. So dokumentiert es die hohe Bedeutung, die es diesem Thema beimisst, und zeigt, dass es sich als Träger des Bereiches sieht und einen Unterstützungsauftrag erfüllt. Den Beschäftigten vermittelt die unternehmensinterne Ansprechperson zudem Sicherheit. Diese unterstützt die betroffenen Beschäftigten auch dabei, die individuell angepassten Vereinbarkeitslösungen mit der oder dem unmittelbaren/fachlichen Vorgesetzten abzustimmen. Die strukturelle Verankerung kann außerdem durch nachhaltig angelegte und klar beschriebene **unternehmerische/betriebliche Unterstützungsangebote** erfolgen, etwa durch Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen, eine Beratung zu rechtlichen Aspekten der Pflege oder zu Angeboten der Pflegequalifizierung. Sowohl klare personelle Zuständigkeiten als auch dauerhafte Unterstützungsangebote können wesentlich dazu beitragen, dass sich die Unternehmenskultur in der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert.

Ein weiterer zentraler Ansatzpunkt für Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf unterstützen möchten, ist eine enge und aus Eigeninitiative gesteuerte **Kooperation** mit den lokalen oder regionalen **Informationsstellen und Unterstützungsnetzwerken**. Denn: Sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Unternehmen selbst fehlt es in aller Regel an fachlichem und rechtlichem Know-how zum Thema Pflege. Potenzielle Adressaten sind lokale, regionale, landes- bzw. bundesweite Hilfen sowie einzelne örtliche Anbieterinnen und Anbieter. Mithilfe einer solchen Zusammenarbeit können Unternehmen langfristig tragfähige Lösungen entwickeln, aber auch den Beschäftigten, die mit einem akuten Pflegefall konfrontiert sind, schnell passende Informations- und Unterstützungsoptionen liefern und dafür sorgen, dass die Angebote ihnen auch tatsächlich zur Verfügung stehen. Das ist im Bereich Pflege besonders wichtig, weil eine Pflegeaufgabe – anders als Kinderbetreuungsaufgaben – fast immer kurzfristig entsteht und die Unterstützungsbedarfe sehr heterogen und in ihrem Verlauf weit weniger planbar sind. Zudem sind im Bereich der Pflege in aller Regel individuelle Lösungen und verzahnte Ansätze gefragt, um eine Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit wirkungsvoll zu unterstützen: Während der Betriebskindergarten oder die Kooperation mit einem örtlichen Anbieter einer Ferienbetreuung den entsprechenden (Betreuungs-)Bedarf (fast) aller Beschäftigten mit Kindern im relevanten Alter abdecken kann, ist es in der Versorgung Pflegebedürftiger fast immer erforderlich, eine passgenaue individuelle Form der Unterstützung abzustimmen: von Informationsangeboten bis zur Vereinbarung eines flexiblen Arbeitszeitmodells oder einer Familienpflegezeit.

Für Unternehmen empfiehlt es sich deshalb, schon frühzeitig regionale Partnerinnen und Partner zu gewinnen, die dabei helfen, individuelle Lösungen für die jeweiligen Beschäftigten und deren Angehörige zu entwickeln, versicherungsrechtliche und sonstige juristische Fragen zu klären und zu betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten zu beraten. Weiterhin können Unternehmen ihren Beschäftigten so auch direkte Hilfen zur medizinisch-pflegerischen Versorgung, zur Wohnungsanpassung oder haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten. Darüber hinaus unterstützen die Partnerinnen und Partner die Unternehmen dabei, Grundinformationen für die Beschäftigten zusammenzustellen oder interne (Schulungs-)Programme und Informationsveranstaltungen einzuführen.

Gerade für kleine und mittelständische Betriebe ist die Zusammenarbeit mit Fachkreisen und Anlaufstellen zum Thema Pflege besonders relevant – nicht nur deshalb, weil ihre (Personal-) Kapazitäten begrenzt sind und sie die notwendigen Informationen und Angebote selten aus eigener Kraft zur Verfügung haben. Wichtig sind solche Kooperationen vor allem aus gesellschaftlicher Perspektive, denn rund 60 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland sind in Kleinst-, Klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) tätig.

Kurzinterviews mit Expertinnen und Experten des Dialogforums

Frau Cornelia Upmeier, DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.



Worin liegen die größten Herausforderungen für eine gelungene Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?

Die größte Herausforderung liegt immer noch im Tabu, offen über das Thema Pflege zu sprechen. Zum einen müssen sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen trauen, von dem Pflegefall und den damit verbundenen Problemen zu berichten. Zugleich sollten die Unternehmen das Thema von sich aus immer wieder platzieren

und signalisieren, dass man gemeinsam eine Lösung finden wird. Ist diese Hürde einmal genommen, geht es vor allem um flexible Arbeitszeiten oder um vorübergehende Arbeitszeitreduzierung. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten im Beruf bleiben. Das ist in ihrem eigenen Interesse, denn die Berufstätigkeit kann einen wertvollen Ausgleich zur pflegenden Tätigkeit darstellen; es ist aber auch im Interesse des Unternehmens, das qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten kann.

Welche (bislang ungedeckten) Bedarfe bestehen aufseiten der Unternehmen und der Beschäftigten?

Auf beiden Seiten besteht Informationsbedarf. Ein Pflegefall wirft plötzlich ganz viele Fragen auf; die Betroffenen brauchen schnell Informationen für die nächsten Schritte. Diese Informationen müssen die Unternehmen nicht selbst erstellen, häufig gibt es schon passende Leitfäden. Aber sie müssen diese Broschüren kennen. Deshalb sollten regionale Initiativen oder Anlaufstellen wie Pflegestützpunkte Unternehmen aktiv mit Infomaterial versorgen, damit diese es im Bedarfsfall weitergeben können.



Mit welchen regionalen und lokalen Ansätzen lässt sich die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besonders wirkungsvoll stärken?

Sowohl Führungskräfte als auch Beschäftigte wünschen sich Unterstützung, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gut zu gestalten. Wir bieten Unternehmen und Beschäftigten mit dem „betrieblichen Pflegekoffer“ eine Art

Werkzeugkasten, in dem sie auf einen Blick relevante Informationen, Handlungshilfen, Checklisten, regionale Beratungsstellen und Dienstleistungsangebote finden, um die Arbeit im Unternehmen und die Pflege zu Hause passgenau organisieren zu können. Damit können pflegende Beschäftigte – insbesondere dann, wenn der Pflegefall sehr plötzlich eintritt – enorm entlastet werden, was sich wiederum positiv auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz auswirkt. Hilfreich kann es außerdem sein, eine feste Ansprechperson im Unternehmen zu benennen, die pflegenden Beschäftigten eine erste Orientierung bietet und die Beratungsstellen und Ansprechpersonen in der Region kennt. Eine solche Lotsenfunktion kann auch dazu beitragen, die Hemmschwelle bei den Beschäftigten zu senken, das Thema im Betrieb zur Sprache zu bringen.

Welche besonderen Chancen bieten Netzwerke zum Thema Pflege?

Der Vorteil der „Kommunikation auf kurzem Wege“ von Netzwerken greift auch hier. Die relevanten Akteurinnen und Akteure – Dienstleisterinnen und Dienstleister, Beratungsstellen, Nachfragende von Angeboten rund um das Thema Pflege usw. – kommen leichter und direkter miteinander in Kontakt. Mitunter fördert Netzwerkarbeit daher auch die Initiierung neuer, bedarfsgerechterer Angebote und Kooperationen: Vielleicht hat der Netzwerkpartner oder die Netzwerkpartnerin ja die Lösung für meine Fragestellung – oder kann mir bei der Suche danach helfen? Ein weiterer Gewinn: Netzwerke fördern die Transparenz über bestehende Angebote zur Pflege, Pflegeberatung und ergänzende Dienstleistungen in einer Region. Ein Beispiel für ein Netzwerk, das insbesondere Unternehmen dabei unterstützt, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in unserer Region zu fördern, ist das Netzwerk der betrieblichen Pflegelotsinnen und -lotsen, hier spielen das Voneinanderlernen und der Austausch über die betriebliche Unterstützung von pflegenden Beschäftigten die zentrale Rolle.



Warum haben Lokale Bündnisse bei der Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein besonderes Potenzial?

Die Arbeitswelt hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege realisiert und beginnt sich dahin gehend zu engagieren. In Heidelberg haben sich Unternehmen im Bündnis für Familie Heidelberg vereint, um gemeinsam Lösungen für ihre Beschäftigten zu entwickeln.

Dieses Engagement im Verbund rentiert sich. Daher bilden die Lokalen Bündnisse eine ideale Plattform, um den Austausch in Bezug auf das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern. Sie sind folglich Schauplatz neuer Lösungsansätze.

Welche Partnerinnen und Partner sind bei der Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besonders wichtig?

Wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiterzuentwickeln, sind Pflegestützpunkte, Beratungsstellen und Unterstützungsangebote für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen entscheidende Partner. Darüber hinaus braucht es seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine familienfreundliche Unternehmenskultur und die entsprechende Personalpolitik, die auf die Belange ihrer Beschäftigten und deren Angehöriger hinsichtlich einer Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eingeht und sie fördert.

IV.

Lokale Bündnisse als Gestalter der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Potenziale und Handlungsoptionen

Lokale Bündnisse für Familie besitzen durch ihre organisatorische Struktur und ihre inhaltliche Ausrichtung eine hervorragende Ausgangsbasis dafür, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auf lokaler Ebene aktiv zu gestalten:

- Sie ermöglichen den Unternehmen, den Familien und den Anbieterinnen und Anbietern familienrelevanter Leistungen bewährte **Zugänge und Kooperationsbeziehungen**.
- Aufgrund ihrer einmaligen Vielfalt von Akteurinnen und Akteuren führen sie die vielen Beteiligten, die im Themenfeld der Pflege angesiedelt sind, auf einer **Plattform** zusammen, die zielgerichtetes Handeln ermöglicht.
- Lokale Bündnisse haben an vielen Standorten eine **Schnittstellenfunktion** zwischen Unternehmen und den Anbieterinnen und Anbietern von Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen. Diese Funktion ist besonders für kleinere Unternehmen essenziell.
- Die aktiven Lokalen Bündnisse besitzen **langjährige Erfahrung** im Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kennen die Interessen und Ressourcen der unterschiedlichen Gruppen von Beteiligten und haben bereits bewährte Verfahren in der Zusammenarbeit entwickelt.

Wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen, sind Lokale Bündnisse bereits in vielfältiger Weise aktiv. In der Diskussion des Dialogforums kristallisierten sich **vier zentrale Rollen** heraus, in denen Lokale Bündnisse ihre spezifischen Stärken einbringen können und dies vor Ort bereits vermehrt tun:

- Sensibilisierung und Information
- Koordination und Weiterentwicklung von Angeboten
- Aufbau von Kooperationen
- Beratung und Begleitung

Im Bereich der **Sensibilisierung und Information** wirken Lokale Bündnisse, indem sie die Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf fördern und vorantreiben. Sie informieren über die Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und definieren deren Relevanz für Unternehmen. Darüber hinaus stellen sie erprobte und innovative Ansätze vor, die eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen. Im Rahmen des Dialogforums arbeiteten die Expertinnen und Experten folgende **Handlungsansätze** und Stärken Lokaler Bündnisse hinsichtlich dieser Rolle heraus:

- | Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Unternehmen und am Standort zum grundlegenden Thema machen: Dafür gilt es, Botschafterinnen und Botschafter zu gewinnen, Veranstaltungen zum Thema durchzuführen oder Informationen für die Öffentlichkeitsarbeit aufzubereiten.
- | Unterstützungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit quantitativen und qualitativen Methoden untersuchen und unternehmensinterne Kommunikation anstoßen.
- | Transparenz über bestehende Unterstützungsangebote und -strukturen herstellen und zielgruppenspezifisch vermarkten: Bündnisse sichten die bestehenden Anbieter und Unterstützungsangebote, systematisieren die gewonnenen Informationen, gestalten Übersichtsformate und kommunizieren diese zielgruppenspezifisch – beispielsweise mithilfe von Broschüren, Onlinesammlungen oder von Onlinenavigatoren.
- | Gute Lösungen der unternehmerischen Unterstützung einer Vereinbarkeit von Pflege und Beruf recherchieren, aufbereiten und kommunizieren: mithilfe von Broschüren oder Wettbewerben, in Pflegekoffern oder handlungsleitenden Pflegeordnern.

Eine weitere wichtige Aufgabe der Lokalen Bündnisse liegt darin, **Angebote** im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu **koordinieren und weiterzuentwickeln**. Dabei sorgen sie für eine Abstimmung der Angebote und deren gezielte Entwicklung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Dialogforums nannten beispielhaft folgende Aktivitäten:

- | Vorhandene Angebote sichten und zusammenführen.
- | Bedarfe von Pflegenden und Unternehmen recherchieren und mit vorhandenen Angeboten abgleichen: Dabei werden unter anderem auch vorhandene Defizite bzw. Lücken sichtbar.
- | Expertinnen und Experten benennen und einbinden, um bestehende Angebote und Strukturen weiterzuentwickeln.
- | Zentrale Verantwortlichkeit schaffen, um die Weitergabe der vielen lokalen und regionalen Unterstützungsangebote an die Unternehmen und Pflegenden zu bündeln.

Darüber hinaus übernehmen die Lokalen Bündnisse eine wichtige Funktion, indem sie **Kooperationen aufbauen**. Dabei vereinen sie alle relevanten Akteurinnen und Akteure und unterstützen deren fachliche Zusammenarbeit. Als besondere Beispiele diskutierten die Expertinnen und Experten folgende Aktivitäten:

- | Schlüsselakteurinnen und -akteure vernetzen – unter anderem Unternehmen, Kommunen, Dienstleister.
- | Unternehmensnetzwerke aufbauen und begleiten, um gute Lösungen auszutauschen. Diese „Personalertreffen“ sollen insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen unterstützt werden.
- | Kooperationen zwischen Unternehmen und regionalen Dienstleistern aufbauen: Diese dienen insbesondere dazu, Angebote an die realen Bedarfe anzupassen („Schnittstellenfunktion“).

Schließlich **beraten und begleiten** die Lokalen Bündnisse die Beteiligten: Sie wenden sich direkt an die Unternehmen bzw. an die Pflegenden und unterstützen sie dabei, die Vereinbarkeitssituation zu gestalten. Die Expertinnen und Experten des Dialogforums führten folgende Beispiele an:

- | Unternehmensinterne „Lotsinnen und Lotsen“ ausbilden.
- | Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf darlegen – hier geht es um die gesamte Bandbreite von Lösungen und Beratung in Bezug auf eine individuelle Gestaltung.
- | Interne Fortbildungsprogramme gestalten – für die Betroffenen und/oder für Vertreterinnen und Vertreter des Unternehmens.
- | Externe Kompetenztrainings durchführen, anonyme Beratungssphäre gestalten.
- | Pflegenden mit konkreten Angeboten aktiv unterstützen: Dazu zählt auch die Hilfestellung im erweiterten Lebensumfeld, die unter anderem durch haushaltsnahe Dienstleistungen, Zeitarbeit und Nachbarschaftshilfenetzwerke realisiert werden kann.
- | Vereinbarkeitsmaßnahmen in Unternehmen aktiv begleiten.

Das Dialogforum hat klar gezeigt: Lokale Bündnisse besitzen einmalige Stärken, wenn es darum geht, zwischen pflegenden Angehörigen und Unternehmen einen Dialog zur Vereinbarkeit herzustellen. Zudem besitzen sie die Fähigkeit, Informationen über die lokale und regionale Angebotslandschaft zusammenzuführen und diese gebündelt zu kommunizieren. Sie sind in der Lage, handlungsfähige Netzwerke der relevanten Partnerinnen und Partner zu gestalten und diese bei der Weiterentwicklung bestehender Angebote oder der Implementierung neuer Konzepte zu unterstützen.



So werden Sie aktiv – Praxistipps zum Vorgehen

1. Analysieren Sie die Situation Ihres Unternehmens.

Eruieren Sie mithilfe von aktiver Kommunikation, beispielsweise durch Mitarbeitergespräche und Fragebögen, wie viele Beschäftigte in Ihrem Unternehmen Angehörige pflegen. Wie könnte sich diese Zahl der Belegschaft vor dem Hintergrund des demografische Wandels in Zukunft entwickeln? Haben die Beschäftigten, die Angehörige pflegen, Bedarf an unterstützenden Angeboten?

2. Sensibilisieren Sie Ihre Beschäftigten.

Haben die Beschäftigten des Unternehmens die Problemlage der Pflegenden erkannt? Etablieren Sie auf den Führungsebenen die Kommunikation über das Thema Pflege und halten Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu an, darüber zu sprechen. Motivieren Sie Ihre Belegschaft (ggf. durch Netzwerke), die pflegenden Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen.

3. Stoßen Sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an.

Welche Angebote macht Ihr Unternehmen pflegenden Beschäftigten bereits? Gibt es Maßnahmen, die Sie ggf. aus anderen Bereichen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Kinderbetreuung, Telearbeit) adaptieren können? Gibt es externe Angebote, die sich in Ihrem Unternehmen realisieren lassen?

4. Informieren Sie aktiv.

Platzieren Sie das Thema Pflege aktiv in Ihren Unternehmensmedien (Intranet, Mitarbeiterzeitschrift etc.). Gestalten Sie Informationsveranstaltungen wie Aktionstage, Workshops oder Diskussionsrunden zum Thema. Informieren Sie im Unternehmen über Angebote lokaler oder regionaler Ansprechpartnerinnen und -partner, z. B. der Lokalen Bündnisse für Familie.

5. Sorgen Sie für Unterstützung durch Kooperationen.

Nutzen Sie externe Bündnisse, Dienstleister oder andere Unternehmen, um gemeinsam geeignete Lösungen zu finden. Bauen Sie Netzwerke auf und suchen Sie gezielt nach ähnlichen Fällen und Lösungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

V.

Gute Beispiele aus der Praxis

Aus der Praxis

Frankfurt am Main (HE) – „Kompetenztraining Pflege“

Wenn die Eltern oder der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin ernsthaft erkrankt, bedeutet das für die Angehörigen oftmals eine drastische Umstellung des Alltags. Die Pflege benötigt Zeit und Kraft. Hinzu kommen Ämtergänge, das Ausfüllen von Formularen und die Suche nach geeigneter Unterstützung. Wer daneben noch seinem Job nachgeht, gerät leicht an seine Grenzen. Mit der Unterstützung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber lässt sich die Doppelbelastung in aller Regel besser meistern. Davon profitieren sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen. Das Lokale Bündnis Frankfurt am Main startete 2007 mit dem Vorhaben: Das Bündnis bietet den Beschäftigten der beteiligten Firmen zwei Mal im Jahr eine Kursfolge an, in der sie Grundsätzliches über Pflege und mögliche Krankheitsbilder lernen. Außerdem erhalten sie praktische Tipps für den Alltag mit zu pflegenden Angehörigen und lernen rechtliche sowie finanzielle Aspekte der Pflege kennen. Zudem bieten die Kurse Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, sich auszutauschen – ein Pluspunkt, den viele der Beschäftigten zu schätzen wissen. Finanziert wird das Programm von den inzwischen neun teilnehmenden Unternehmen.

„Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist nicht nur eine Privatangelegenheit“, sagt Dr. Rüdiger Koch, Betriebsratsvorsitzender der Merz Pharma KGaA, die an dem Projekt beteiligt ist. „Vielmehr profitieren Unternehmen davon, wenn sie zur Entlastung ihrer Beschäftigten beitragen. Und auch Beschäftigte können nur gemeinsam mit dem Unternehmen eine Lösung finden, um Pflege und Job gleichzeitig zu bewältigen.“

Um geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigten kennenzulernen und diese einfacher umzusetzen, sollten sich Unternehmen stärker miteinander vernetzen: „Lokale Bündnisse für Familie bieten sich dafür als Plattform an. Das Networking ermöglicht den beteiligten Firmen Synergieeffekte und Kosteneinsparungen“, so Dr. Koch.

Coesfeld (NRW) – Projekt „PFAU – Pflege, Arbeit, Unternehmen“



Quelle: wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld

Prognosen zufolge wird die Zahl der pflegenden Erwerbstätigen im Kreis Coesfeld um ca. 63 Prozent bis zum Jahr 2020 ansteigen. Somit wird hier eine wachsende Anzahl von Berufstätigen mit der Herausforderung konfrontiert sein, Arbeit und Pflege miteinander zu verbinden. Das Projekt „Pflege – Arbeit – Unternehmen“ (PFAU), das von der wfc Wirtschaftsförderung

Kreis Coesfeld GmbH gemeinsam mit der FH Münster und der Familienbildungsstätte Dülmen durchgeführt wurde, hat mit dem „**betrieblichen Pflegekoffer**“ ein neuartiges Angebot geschaffen, um Unternehmen und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erleichtern. In der ersten Projektphase wurde von den Akteuren des Projektes eine Unternehmens- und Mitarbeiterbefragung zur Bedarfsermittlung durchgeführt und der „betriebliche Pflegekoffer“ entwickelt. Dieser Pflegekoffer dient der Orientierung, Information und praktischen Unterstützung, damit es gelingt, Erwerbs- und Pflegetätigkeit besser miteinander zu verbinden. Der Koffer soll praxisnah und unkompliziert vor allem auch kleine und mittlere Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen:

- Er bietet klare Orientierung, wenn plötzlich ein Pflegefall eintritt,
- er bündelt weitergehende Informationen über konkrete Hilfestellungen und hilft bei der praktischen Umsetzung,
- er dient als Informationsquelle und Orientierung, um Vertrauenspersonen in Unternehmen in ihrer Rolle als betriebliche Pflegelotsen bzw. Pflegelotsinnen zu unterstützen.

An der Erprobung des Pflegekoffers beteiligten sich fünf Unternehmen aus dem Kreis Coesfeld. In vier Unternehmen wurde zusätzlich jeweils ein „**betrieblicher Pflegelotse**“ bzw. eine „**betriebliche Pflegelotsin**“ etabliert. Alle Unternehmen beschreiben den Pflegekoffer als geeignetes Instrument, um die Hilflosigkeit von pflegenden Beschäftigten in der (Akut-)Situation zu reduzieren und diese zu unterstützen. Für die wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH ist der Pflegekoffer ein erfolgreiches Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wirkungsvoll zu fördern. Als solches ist er inzwischen fest in das Beratungsangebot integriert und steht allen interessierten Unternehmen gegen eine geringe Schutzgebühr zur Verfügung.

Finsterwalde (BB) – „Netzwerk Pflege und Beruf“



Die Altersstruktur in der Region Südbrandenburg zeigt heute schon an, dass in den Handwerksbetrieben und Unternehmen schon bald viele Erwerbstätige in eine Pflegeverantwortung für nahestehende Angehörige eintreten werden. Die Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft sowie weitere Partnerinnen und Partner reagierten

darauf frühzeitig und proaktiv – indem sie das regionale **„Netzwerk Pflege und Beruf“** aufbauten. Partner des Projekts sind die TÜV Rheinland Akademie GmbH und der Gerontopsychiatrisch-Geriatriische Verbund OSL e.V. Wichtige Partner für die Arbeit des Netzwerks sind die Pflegestützpunkte in den Landkreisen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz, die Lokalen Bündnisse für Familie, Helferinnenkreise, die Gesundheitsdienstleister des Handwerks, IKK und viele mehr. Zentrales Ziel des Netzwerks ist es, abgestimmte und bedarfsgerechte Informationsstrukturen und Unterstützung bei neuen Vereinbarkeitslösungen für die kleinen und mittelständischen Unternehmen zu gestalten.

Wenn Beschäftigte plötzlich Pflegeverantwortung übernehmen müssen, entstehen in Handwerksbetrieben – neben sozialen und persönlichen Fragen – dringende betriebswirtschaftliche Probleme: Wie kann das Rechnungswesen, die Lohnbuchhaltung möglichst nahtlos fortgesetzt werden? Wo finde ich schnell eine Fachkraft, die einspringen kann? Die Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft konnte bereits in konkreten Fällen Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf begleiten. Branchengleiche Handwerksunternehmen, die die gleiche Software für die Buchführung nutzen, können zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen. Die Unternehmen helfen sich eine vereinbarte Zeit lang gegenseitig. Betroffene und interessierte Handwerksunternehmen haben sich zu einem Handwerkerpool zusammengeschlossen, um sich auszutauschen. Zu diesem Handwerkerpool gehören auch Gesund-

► heitsdienstleister des Handwerks und ein Softwareunternehmen, sodass es dort auch ganz praktische Hilfe für Handwerksbetriebe gibt. Für ganz dringende Fälle, in denen sofort Hilfe notwendig ist, um die Arbeit des Unternehmens abzusichern, gibt es für Handwerksbetriebe einen Springerpool. Dazu gehören begabte Auszubildende, die praktische Erfahrungen sammeln wollen und dann gezielt in diesen Unternehmen arbeiten.

Auch Umbauten für ein barrierefreies Wohnumfeld können helfen, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren. Kompetente Ansprechpersonen dafür sind die zertifizierten Gesundheitsdienstleister des Handwerks, die in Bezug auf barrierefreie Umbauten beraten sowie diese planen und realisieren. Damit das Netzwerk bedarfsorientiert arbeiten kann und nah an den realen Sorgen der Beschäftigten und Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist, wird von den Akteurinnen und Akteuren des Netzwerkes begleitend eine Umfrage per Fragebogen durchgeführt. Die Ergebnisse der Auswertung sollen helfen, wichtige Themenbereiche zu identifizieren.

Aus der Praxis

Heidelberg (BW) – „Beruf und Angehörigenpflege – das geht!“

Wie der Spagat zwischen Pflege und Beruf gelingen kann, war Thema einer Veranstaltungsreihe des Bündnisses für Familie Heidelberg im Jahr 2011. Das Lokale Bündnis informierte mit sechs Veranstaltungen unter dem Titel „Beruf und Angehörigenpflege – das geht!“ über Lösungen für Institutionen, Unternehmen und Beschäftigte. Außerdem sollte die Öffentlichkeit für das Thema Altern sensibilisiert werden. „Die Pflege von Angehörigen wird in Unternehmen aber auch in unserer Gesellschaft noch tabuisiert“, so Aline Moser, Koordinatorin im Lokalen Bündnis für Familie Heidelberg. „Mit dieser Aktion wollten wir das Thema verstärkt in die Breite tragen.“ Für die Veranstaltungsreihe kooperierten das Deutsche Krebsforschungszentrum (DKFZ), die Stadt Heidelberg, die Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, das Universitätsklinikum Heidelberg, die Agentur für Arbeit Heidelberg, die SAP AG und die Heidelberger Dienste. Diese Partner haben sich zudem in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege“ zusammengefunden. Bei den Veranstaltungen führten Expertinnen und Experten an die Themen Alter und Pflege heran. Dabei ging es darum, mit welchen Anforderungen Beschäftigte und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Angehörigenpflege konfrontiert werden und wie sich diese erfüllen lassen. Auch die hohe psychische Belastung der Pflegenden war ein wichtiges Thema: „Der Umgang mit Alter und Krankheit eines nahestehenden Menschen ist oft besonders belastend, das müssen wir im Umgang mit Pflegenden berücksichtigen“, so Aline Moser. Zu einer Podiumsdiskussion lud das Lokale Bündnis Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein und stellte den teilnehmenden Personalverantwortlichen individuelle Lösungen für Unternehmen vor. Die Reihe schloss mit dem Infotag „Es ist nie zu früh – Wie der Spagat zwischen Angehörigenpflege und Beruf gelingen kann“. Hier konnten sich Angestellte und Unternehmen darüber informieren, welche ersten Schritte notwendig sind, wenn ein Angehöriger oder eine Angehörige gepflegt werden muss. Thema waren sowohl praktische Hilfen und Angebote für Familien und Unternehmen als auch die rechtlichen Aspekte der Pflege. Im Jahr 2012 hat das Lokale Bündnis die Veranstaltungsreihe weiterentwickelt und gestaltet diese nun als berufliche Fortbildung für die Beschäftigten der beteiligten Unternehmen und Institutionen. Mit dem Angebot haben die Partnerinnen und Partner ein Pilotprojekt geschaffen: Erstmals bieten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Bildungsangebote für die Angehörigenpflege als kostenlose betriebliche Fortbildung während der Arbeitszeit an. Die Resonanz verdeutlicht die überragende Bedeutung des Themas: Im Schnitt nehmen rund 50 Beschäftigte an den einzelnen Modulen teil und entwickeln im Workshopformat gemeinsam Lösungen.

Weitere Informationen zur Initiative Lokale Bündnisse für Familie finden Sie unter:

<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/ueber-die-initiative/buendnisse-von-a-bis-z.html>

VI.

Anhang

Wenn Sie vertiefende **Materialien** und **Informationen** zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf suchen, empfehlen wir Ihnen die folgenden **Links**:

Weitere Informationen über das Dialogforum „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“	http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/nc/veranstaltungen/dialogforum-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf.html
Broschüre des BMFSFJ zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=175224.html
Informationen über Vorteile der Familienpflegezeit und zu den Voraussetzungen zur Inanspruchnahme des Darlehens	http://www.familien-pflege-zeit.de http://www.wege-zur-pflege.de
Leitfaden für Arbeitgeber, wie Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt werden können	http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/653222a09ad726b696ec0848b7d7b646/fuer_die_praxis_01_Eltern_pflegeren.pdf

Fachberatung Lokale Bündnisse für Familie

Tel.: 030 39927-3433

Fax: 030 5499-9996

E-Mail: fachberatung@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Träger der Fachberatung ist die

Roland Berger Strategy Consultants GmbH

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



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 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR87

Stand: Juli 2012, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis Frau Dr. Schröder: BMFSFJ/L. Chaperon

Bildnachweis: Titelbild: www.fotolia.de/@ absolut; S. 11 www.fotolia.de/@ Yuri Arcurs;
S. 12: iStockphoto; S. 22: depositphotos/@ photography33; S. 26: INNOPUNKT-Initiative
„Beruf, Familie, Pflegen. – Neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg“

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* 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.