Verfasser:

Julia C. Häuser, Norbert F. Schneider
Institut für Soziologie, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Colonel-Kleinmann-Weg 2
55099 Mainz

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Familie und Frauen Rheinland-Pfalz
Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit
Bauhofstraße 9, 55116 Mainz
www.masgff.rlp.de, www.vivafamilia.de
Broschürentelefon: 06131/16-2016
E-Mail: Bestellservice@masgff.rlp.de
Bürgerservice-Telefon: 0800/1181387

Druck: johnen druck, Bernkastel-Kues

Mainz, Februar 2007

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

BUNDES FORUM FAMILIE

JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ

Tagungsdokumentation

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

Neue Herausforderungen für Politik, Wirtschaft und Pflegenetzwerke bei der Gestaltung von Generationenbeziehungen

2. November 2006 in Mainz

sozial AKTIV Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz

VIVA FAMILIA

Geleitwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Politik für Familien und mit Familien ist ein wichtiger Schwerpunkt der Politik der Landesregierung, die sowohl kindorientierte als auch auf das „Alter“ bezogene Maßnahmen umfasst. Denn Familien können der ganzen Bandbreite ihrer Verantwortung nur dann gerecht werden, wenn sie vielfältig unterstützt und gefördert werden.

Dabei ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur ein Anliegen von Eltern, die kleine Kinder erziehen, sondern ebenso auch von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Auf Grund des demographischen Wandels wird sich deren Bedarf, d.h. der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit, in Zukunft weiter erhöhen.

Eine familienbewusste Arbeitswelt, die zu den zentralen Zielen meiner Initiative „Viva Familia“ gehört, muss sich deshalb stärker als bisher auf die Bedürfnisse von pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einstellen. Die Landesregierung motiviert Betriebe und Unternehmen, ihren betrieblichen Alltag auf die familiären Bedürfnisse und Belange ihrer Beschäftigten abzustimmen und unterstützt sie auf ihrem Weg dorthin.

Die am 2. November 2006 in Mainz vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen, dem Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und dem Bundesforum Familie durchgeführte gemeinsame Tagung „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege“ hatte zum Ziel, Aufgaben und Maßnahmen von Politik, Unternehmen und Pflege zu diskutieren, die helfen, pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlasten und zu unterstützen.

Auf der Tagung konnte die in Verantwortung von Herrn Professor Dr. Norbert Schneider erarbeitete und vom Land finanzierte Studie „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ vorgestellt werden. Die Studie belegt, dass mit dem Thema Familie und Pflege unter dem besonderen Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familienpflege und Erwerbstätigkeit einem wichtigen familienpolitischen Aspekt nachgegangen wird. Darüber hinaus zeigt sie auf, was Betriebe daran hindert, entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Ich danke allen Referentinnen und Referenten für ihre Bereitschaft zur Mitwirkung und hoffe, dass auch die Dokumentation dazu beigetragen wird, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in unserem Land weiter voranzubringen.

M. Dreyer

Malu Dreyer
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung ..... Seite 6

→ Wolfgang Hötzel, Leitender Ministerialrat und stellvertretender Leiter der Abteilung Familie im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz..... Seite 6

→ Magda Göller, Mitglied der Steuerungsgruppe des Bundesforums Familie und Leiterin des Wissenschaftlichen Instituts des Jugendhilfswerks, Freiburg ..... Seite 10

→ Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Leiter der Abteilung „Soziologie der Familie und der privaten Lebensführung“ am Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz ..... Seite 15

Empirische Befunde zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ..... Seite 17

→ Julia C. Häuser, Universität Mainz: „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ – Präsentation einer aktuellen Befragung von Unternehmen und Erwerbstätigen ..... Seite 17

→ Prof. Dr. Monika Reichert, Universität Dortmund: Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit – Unterstützungsmaßnahmen und -initiativen im Ausland ..... Seite 24

Unterstützung von Pflegenden in der betrieblichen Praxis ..... Seite 30

→ Martina Mann, Pme Familienservice GmbH: Welchen Beitrag können Unternehmen leisten? Betriebliche Maßnahmen und Möglichkeiten zur Unterstützung Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen im Überblick ..... Seite 30

→ Lucie Janousek, berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung: Erst der Betriebskindergarten, jetzt noch der Belegplatz im Pflegeheim? Unternehmen vor der Herausforderung einer alternden Gesellschaft ..... Seite 42

→ Stefanie Steinfeld, Aus der Praxis/Für die Praxis: Betriebliche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege am Beispiel der Firma Deutsche Telekom, T-Com Zentrale ..... Seite 50

Über den Betrieb hinaus:
Wo Pflegende Informationen und Unterstützung finden ..... Seite 57

→ Monika Bittmann, Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V.:
Pflegespezifische Probleme und Belastungen ..... Seite 57

→ Marlies Schaefer und Monika Leifels, Projekt Pflegebegleiter:
Projekt Pflegebegleiter – Ein Projekt zur Unterstützung pflegender Angehöriger in der häuslichen Pflege ..... Seite 61

→ Manfred Schnabel, Beratungs- und Koordinierungsstelle des Arbeiter-Samariter-Bundes Mainz:
Die rheinland-pfälzischen Beratungs- und Koordinierungsstellen:
Informationen und Beratung für Pflegende ..... Seite 69

Podiumsdiskussion: Pro und Contra einer (betrieblichen) Pflegezeit ..... Seite 74

→ Statement von Birgit Groß, DGB Bezirk West/Rheinland-Pfalz ..... Seite 74

→ Statement von Wolfgang Hötzel, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz ..... Seite 76

→ Statement von Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Universität Mainz ..... Seite 78

Tagungsprogramm ..... Seite 80

Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ..... Seite 82

Begrüßung

Wolfgang Hötzel,
Leitender Ministerialrat und stellvertretender Leiter der Abteilung Familie im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Sehr geehrte Damen und Herren,

- Familienpolitik ist Querschnittspolitik; wir kümmern uns um viele Themen, so auch um das Anliegen einer wachsenden Gruppe von Familien, die die Verantwortung für die Pflege von Angehörigen mit Erwerbstätigkeit zu vereinbaren suchen.

  Die Tagung haben wir gemeinsam mit Herrn Prof. Dr. Schneider von der Johannes Gutenberg-Universität, Fachbereich Soziologie, erdacht und vorbereitet. Ich begrüße Sie und Ihre Mitarbeiterin Frau Häuser ganz besonders herzlich.

- Ich personifiziere heute Morgen die erste der sich hoffentlich in Grenzen haltenden Abweichungen vom ausgewiesenen Tagungsprogramm. Eigentlich wollte Herr Staatssekretär Dr. Auernheimer die Tagung eröffnen. Er muss heute noch früher als es zunächst geplant war im Landtag sein, um unseren Haushalt in den „entscheidenden" Beratungen zu vertreten. Er hätte gern selber deutlich gemacht, welch zentralen Stellenwert das Thema Pflege hat und dass dem Anliegen auch eine wachsende familienpolitische Bedeutung zukommt. Schade, dass es so ist; wir wünschen ihm dafür umso mehr Erfolg im Landtag.

- Die heutige Tagung ist ein Gemeinschaftsprojekt: Als dritten Partner haben wir das Bundesforum Familie mit ins Boot geholt und uns auf diese Weise auch finanzielle Unterstützung verschafft.

  Die Beteiligung des Bundesforums Familie lag nahe, weil es zurzeit mit dem großen Thema „Familie und Generationen" befasst ist. Niemand wird ernsthaft bezweifeln, dass die Pflege von Angehörigen und die öffentliche Verantwortung für angemessene Rahmenbedingungen und bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen zum Kern einer familienorientierten Generationenpolitik gehört.

  Ich begrüße sehr herzlich Frau Magda Göller. Sie ist Mitglied der so genannten Steuerungsgruppe – gewissermaßen des Vorstands des Bundesforums Familie; sie wird gleich ihr Grußwort an uns richten.

- Ich will noch einmal betonen, dass es sich bei dieser Tagung um eine **familienpolitische** Veranstaltung handelt. Idee und Initiative für diese Tagung haben sich auf der familienpolitischen Schiene entwickelt. Hier nenne ich auch ganz prominent den Landesbeirat für Familienpolitik. Einige Mitglieder sind hier, die ich herzlich begrüße.

  Der Landesbeirat für Familienpolitik widmet sich unter anderem besonders dem Thema „Familie und Arbeit". Gleichzeitig hat Frau Ministerin Dreyer im Rahmen der familienpolitischen Kampagne „Viva Familia" als eine der fünf Säulen für das Anliegen „familienbewusste Arbeitswelt" einen besonderen Schwerpunkt gesetzt. In diesem Kontext ist die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

nicht nur als Anliegen von Eltern mit kleinen Kindern relevant, sondern auch dann, wenn die Pflege Angehöriger ansteht und hierfür neben und zusätzlich zur Erwerbsarbeit Zeit und Kraft abverlangt wird. Immerhin können wir Ihnen heute als konkreten, handlungsrelevanten Beitrag zum Thema die in Verantwortung von Prof. Schneider erarbeitete und vom Land finanzierte Studie „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ vorstellen.

- Vom Thema sind viele betroffen. Verantwortungen und Lösungsmöglichkeiten sind vielschichtig. Deshalb haben wir breit eingeladen, um alle relevanten Akteure zu erreichen. Natürlich war es uns ganz besonders wichtig, Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitswelt anzusprechen und für die Tagung zu gewinnen.

  Der Dialog mit bzw. unter Beteiligung der Unternehmen muss intensiver und selbstverständlicher werden, weil relevante Interessen und Bedürfnisse – die individuellen wie die wirtschaftlichen Interessen – sich zukünftig nur in stärkerer Vernetzung und Kooperation realisieren lassen. Familienpolitik muss sich für diesen Dialog zusätzliche Kompetenzen und Zugänge schaffen.

- Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen gibt es für die Bearbeitung des Themas „Familie und Pflege“ zwei zentrale Orte bzw. Zuständigkeiten. Es wird gewissermaßen von beiden Seiten angegangen:
  Die eine Seite: Frau Ministerin Dreyer hat seit Beginn ihrer Amtszeit die Qualität der Pflege älterer Menschen zu einem ihrer Hauptanliegen gemacht. Dafür steht die Initiative „Menschen pflegen“, die als abteilungsübergreifendes Projekt entwickelt und koordiniert wird.

  Gleichzeitig – auch angeregt durch das Projekt „Menschen pflegen“ – haben wir als familienpolitische Akteure erkannt, dass die Situation der mit „Pflege“ befassten Familien auch als originär familienpolitisches Anliegen bearbeitet werden muss. Das bedeutet keinen Schwenk weg von der maßgeblich auf Kinder und deren Wohlergehen zentrierten Familienpolitik und Familienförderung. Es ist – lediglich, aber sehr wichtig – die Öffnung des Blickwinkels familienpolitischer Wahrnehmung eben auch auf andere Familiensituationen und Familienkonstellationen.

  Eine kindorientierte, auf Lebensbeginn ausgerichtete und andererseits eine auf „Alter“ bezogene Familienpolitik sind keine Konkurrenten. Die Aspekte gehören zusammen. Die Anliegen sind oft ähnlich, mitunter identisch, sie werden aber nicht automatisch und selbstverständlich in gleicher Weise wahrgenommen. Die Pflege von Angehörigen ist – ganz anders als die Erziehungsverantwortung für Kinder – so gut wie noch gar nicht ins Bewusstsein vorgerückt, wenn es um Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit geht oder um ganz konkrete Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. Wenn überhaupt, dann sind kleine Kinder und zudem weitgehend nur die Mütter im Focus der Aufmerksamkeit. Wie gesagt, wir wollen den Blickwinkel nicht verändern, sondern (nur) den Blick für andere Lebensphasen öffnen.

- Eine maßgebende, generelle Zielsetzung muss sein – das ist eine Grundbedingung für auf Zukunft hin tragfähige Lösungen – die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Ohne sie, d. h. ohne konsequente Anerkennung der Rechte der Frauen und ihrer auf Gleichberechtigung und Partnerschaftlichkeit ausgerichteten Rollenerwartungen lässt sich persönliche Fürsorge für andere Menschen – ob nun für Kinder oder für alte Menschen – nicht mehr in dem gewünschten und notwendigen Maß dauerhaft sicherstellen.

Viele Studien, insbesondere der 7. Familienbericht der Bundesregierung, weisen deutlich darauf hin, dass Familie, d. h. die Bereitschaft, Kinder zu bekommen, sie zu erziehen oder andere Fürsorgeleistungen in der Familie, wie die Pflege von Angehörigen, zu erbringen, immer weniger als selbstverständliche, naturwüchsige Ressource unterstellt werden kann.

Die Frage, wie wir Familie effektiv und bedarfsgerecht fördern, stellt sich heute in einer Phase grundlegender gesellschaftlicher Veränderungen. Wir befinden uns fundamental in einer Situation des Übergangs und können uns nicht mehr auf vertraute Selbstverständlichkeiten verlassen. Die Menschen haben mehr und mehr die Freiheit und auch die Verantwortung, für sich persönlich verantwortbare, tragfähige Lebenskonzepte zu entscheiden. Sie treffen ihre Entscheidungen unter grundlegend veränderten ökonomischen Bedingungen; eigene persönliche Erwerbstätigkeit und soziale Sicherung gerade auch für Frauen – auch für Frauen mit Kindern – sind lebenswichtig und werden zukünftig noch mehr die Normalität bestimmen.

Und sie treffen ihre Entscheidungen unter stark veränderten persönlichen Lebensperspektiven: Frauen verbleiben, wenn sie überhaupt Kinder bekommen, nach der Erziehungsphase noch 30 bis 45 Jahre gestaltbaren Lebens! Die Mutterrolle und die hieraus erwachsende Fürsorgerolle werden damit nur noch zu einer wählbaren Option für Frauenbiographien.

D. h. vereinfacht ausgedrückt: Frauen „funktionieren“ nicht mehr so wie gehabt. Gleichberechtigte Teilhabe der Männer an der Erfüllung von Fürsorgeleistungen ist conditio sine qua non. Die Chancen auf diesem Feld Annäherungen zu erreichen, liegen vor allem in einer stärker auf soziale Kompetenzen ausgerichteten männlichen Sozialisation! Damit gemeint sind familiäre Erziehung, Bildung und Erziehung in Kita, Schule und Ausbildung, medial vermittelte Leitbilder, politische Setzungen wie die „Vätermonate“ beim neuen Elterngeld und ganz wichtig die positiven Vorbilder.

Klar ist jedenfalls: Die herkömmliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – Männer für Erwerbsarbeit und Frauen für Fürsorge – wird nicht mehr funktionieren. Frauen sind gut ausgebildet, sie werden künftig vom Arbeitsmarkt gebraucht und ihr Einkommen ist in aller Regel auch für die Wohlstandssicherung/Familienökonomie und zur eigenen sozialen Sicherung notwendig, zumal das Einkommen des bisherigen „Hauptverdieners“ nicht mehr sicher ist. Mit dieser Entwicklung zunehmender Erwerbstätigkeit fließt mehr und mehr Zeit in die Wirtschaft; für Fürsorgeleistungen wird dementsprechend das Zeitbudget immer kleiner.

- Ich richte deshalb zum Schluss meiner Begrüßung und zugleich zum Anfang unserer Tagung den Blick auf die öffentliche Verantwortung von Staat und Gesellschaft. Alle gemeinsam – die staatliche Gemeinschaft und die gesellschaftlich relevanten Kräfte – müssen sich fragen, wie auf Dauer trotz der grundlegenden gesellschaftlichen, strukturellen und lebensbiografischen Veränderungen „Fürsorge“ – gemeint sind die vielen unerlässlichen personalen Zuwendungen, die nicht direkt nach Lohn und Gegenleistung fragen; sie werden von Sozialwissenschaftlern bevorzugt mit dem englischen Wort „care“ benannt – wie also „care“ in dem existentiell notwendigen Maß zukünftig sicherzustellen ist.

  1. Eine Antwort lautet: Rahmenbedingungen familienbewusst und care-förderlich gestalten. Einen wichtigen Aspekt bearbeiten wir heute: Bessere Bedingungen, um Aufgaben der Pflege leichter mit Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können.

2. Ein zweiter Ansatz: Auch gesetzliche, rechtliche Rahmenbedingungen lassen sich überprüfen und gegebenenfalls ändern, um z. B. durch eine verstärkte Anerkennung von care-Leistungen für die berufliche Qualifikation oder durch eine – heute Nachmittag besonders zur Sprache kommende – „Pflegezeit“ familienbezogene Arbeit zu unterstützen. Es ist an der Zeit über eine gesetzliche Regelung nachzudenken, die einen Beitrag dazu leistet, nicht bedingungslos vor das Entweder-Oder gestellt zu sein, wenn es um Erwerbstätigkeit und Pflege geht; „Pflegezeit“ vor allem als Organisations- und Managementzeit.
3. Eine weitere Voraussetzung ist: Verantwortung für care nicht wie bisher bei den Frauen belassen, sondern die Männer gleichberechtigt einbeziehen: Sie können es: Die Tatsache, dass Männer zumeist im Bedarfsfall selbstverständlich ihre pflegebedürftigen Frauen pflegen, belegt dies.
4. Eine dritte Antwort lautet: Nicht die Verantwortung umfassend auf die Familien abladen: „Zuförderst“ im Sinne von Artikel 6 Grundgesetz heißt nicht „allein“. Mehr öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern ist ein Stichwort hierzu. Bezogen auf das Thema Pflege von Angehörigen heißt dass: Die Familien müssen nicht alles allein und selbst schultern; offenbar ist es gerade typisch für Frauen: Wenn ich es mache, dann richtig und voll. Viele können als care-Träger mithelfen in einer solidarisch organisierten und gelebten Nachbarschaft. Viele können, wie z. B. oder insbesondere die Arbeitgeber, Rahmenbedingungen, Alltagsbedingungen verbessern.

   Die Initiative „Menschen pflegen“ setzt hier auch einen besonderen Schwerpunkt:

   Unter der Überschrift „Familien im Pflegealltag unterstützen“ wurden zahlreiche Initiativen und Angebote entwickelt. Stellvertretend nenne ich hier nur

   - das Schulungsprogramm für Angehörige von demenziell erkrankten Menschen,
   - das Angebot der Haushaltsassistenz, um pflegende Angehörige im Pflegealltag zu entlasten,
   - den Familienpflegeratgeber, der als Wegweiser hilft, schnell und gezielt Hilfe zu organisieren.

   Vermutlich ist es vielen gar nicht bekannt: Wir haben in Rheinland-Pfalz ein flächendeckendes und ortsnahes Angebot an Beratungs- und Koordinierungsstellen. Sie sind erste Ansprechpartner in Sachen Pflege für pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige.

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich wünsche Ihnen und uns eine interessante und ergiebige Tagung.

Magda Göller,
Mitglied der Steuerungsgruppe des Bundesforums Familie und
Leiterin des Wissenschaftlichen Instituts des Jugendhilfswerks, Freiburg

Sehr geehrter Herr Hötzel, sehr geehrter Herr Prof. Dr. Schneider, verehrte Damen und Herren,

mein Name ist Magda Göller und ich habe heute die Ehre und Freude, als Mitglied der Steuerungsgruppe des Bundesforums Familie, dessen Sprecher, Herr Norbert Hocke, heute leider verhindert ist, zu vertreten. Er lässt Sie herzlich grüßen und wünscht der Tagung einen guten Verlauf und uns allen wertvolle Erkenntnisse.

Gestatten Sie mir zunächst eine kurze Vorstellung des Bundesforums Familie, das als Mitveranstalter dieser Tagung auftritt. Das Bundesforum Familie ist ein bundesweiter Zusammenschluss von nahezu 100 verschiedenen Organisationen, Trägern und Einrichtungen wie z. B. Familienverbände, Institutionen und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege, Parteien, Mitgliedern aus Fachgremien, Gewerkschaften, Ministerien sowie Vertretern und Vertreterinnen der Wissenschaft.

Das Bundesforum Familie ist ein Projekt der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Familienverbände e. V. und geht in seiner Entstehungsgeschichte (mit verschiedenen Vorläufern) bis ins internationale Jahr der Familie 1994 zurück.

Die Arbeitsweise des Bundesforums Familie zeichnet sich aus durch seine intensive Arbeit an gesellschaftlich und familienpolitisch relevanten Themen, die jeweils in einem Zeitraum von 2 Jahren bearbeitet werden.

Als Themen wurden bisher behandelt:
- „Familie und Medien“,
- „Familie und Migration“.

Das derzeitige Thema ist:
- „Familie und Generationen“.

Diese Themen wurden und werden auch weiterhin in unterschiedlichen Arbeitsformen, z. B. in Arbeitsgruppen, im Lenkungskreis, auf Zukunftskonferenzen und im Rahmen von Fachtagungen bearbeitet. Insofern befinden wir uns mit der Beteiligung an dieser Tagung durchaus in der Traditionslinie des Bundesforums Familie.

Was ist nun das Spezifikum des Bundesforums Familie?
Neben den bereits erwähnten Strukturmerkmalen eines bundesweiten, breiten Bündnisses und der Bearbeitung von gesellschaftlich und familienpolitisch relevanten Themen, zeichnet sich das Bundesforum Familie insbesondere durch die Selbstverpflichtung seiner Mitgliedsorganisationen aus, die Ergebnisse in ihren jeweiligen Arbeitszusammenhängen – auch über den zwei-Jahres-Rhytmus hinaus – zu implementieren und weiter zu entwickeln. Die Nachhaltigkeit der bearbeiteten Themen ist auf diese Weise in einzigartiger Form gewährleistet.

In diesem Kontext freuen wir uns auf die Ergebnisse der Studie, die wir im Laufe dieser Tagung vorgestellt bekommen, genauso, wie über die vielfältigen Beispiele von Unterstützungsformen für pflegende Angehörige. Wir werden diese Informationen und die Erkenntnisse des heutigen Tages in unseren weiteren Beratungsprozess einbeziehen.

So viel zunächst zur Struktur und Arbeitsweise des Bundesforums Familie. Falls Sie weitergehendes Interesse an unserer Arbeit haben, steht Ihnen Herr Hobohm aus der Geschäftstelle, der auch einige Informationsmaterialien und Arbeitsergebnisse des Bundesforums Familie mitgebracht hat, oder auch ich als Ansprechpartner/in zur Verfügung.

Gestatten Sie mir nun noch einige Worte zur heutigen Tagung, die für das Bundesforum Familie einen bedeutenden Aspekt – nämlich die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Beruf – im übergreifenden Thema „Familie und Generationen“ darstellt und aus meiner Sicht in einen größeren gesellschaftspolitischen Rahmen einzuordnen ist.

Lassen sie mich deshalb etwas ausholen: Das gesellschaftliche Bewusstsein über die Bedeutung und den „Mehrwert“ von Familienarbeit hat erfreulicherweise in den letzten Jahren zugenommen.

Es ist noch nicht sehr lange her, dass der Altbundeskanzler, von „Gedöns“ gesprochen hat, wenn er Familie gemeint hat. Noch während seiner Amtszeit wurde ihm, nicht zuletzt unterstützt durch die damalige Familienministerin Renate Schmidt, deutlich, welche gesellschaftliche Bedeutung und ökonomischen Ressourcen der Familie zugeschrieben werden müssen. Die Familie wurde als Humankapital der Gesellschaft erkannt und Familienfreundlichkeit auch in der Wirtschaft als Standortvorteil entdeckt.

Vor allem aber ist es selbstbewussten Frauen zu verdanken, die die Bedeutung der Familienarbeit aus ihrem privaten „Schattendasein“ befreit und diese ans Licht der Öffentlichkeit gebracht haben. Frauen sind zunehmend weniger bereit, freiwillig und einseitig die Belastungen der Familienarbeit zu übernehmen. Der Rückgang der Fertilitätsrate soll hier nur als ein Beispiel genannt werden.

Die in diesem Kontext in den letzten Jahren breit geführte Diskussion hatte insbesondere Eltern mit kleinen Kindern im Fokus. Die entsprechenden Maßnahmen und Gesetze (z. B. Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab 3 Jahren, Erziehungsgeldgesetz, Tagesbetreuungsausbaugesetz etc.) sind entsprechend an junge Familien gerichtet.

Angebote und Regelungen für Erwerbstätige mit älteren und/oder zu pflegenden Angehörigen sind hingegen Mangelware. Die Pflege von Angehörigen innerhalb der Familie ist bisher weitestgehend Privatsache und muss individuell, in der Regel (wieder einmal) zu Lasten der Frauen, organisiert werden. Wenn sich nun jedoch die Frauen auch in diesem Bereich verweigern? Dann haben wir ein großes gesellschaftliches Problem, das durch die demografische Entwicklung noch zusätzlichen Sprengstoff bekommt. Die Brisanz hat inzwischen auch die Politik erkannt, was zu einem Bedeutungszuwachs der Familienarbeit in den öffentlichen und politischen Diskussionen geführt hat und teilweise durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen, wie z. B. die zu den lokalen Bündnissen für Familie, unterstützt wurde.
Allerdings werden demografische Argumente auch häufig gerade zur Legitimation von Schritten hin zum mageren Staat angeführt. Eine „Renaissance der Familie“, reduziert auf eine den Staat entlastende Funktion, wie sie von einigen Politikern propagiert wird und z. B. auch im Bildungsbereich zu beobachten ist (vgl. Dr. Benjamin Benz im AWO Sozialbericht 2006, Chancengerechtigkeit durch Bildung, Chancengerechtigkeit in der Bildung) ist äußerst prekär. Die staatliche Entlastung hinge einseitig von den jeweili-

gen materiellen Ressourcen der Familien ab und würde die bestehenden sozialen Differenzen nur noch verschärfen.
Deshalb ist die derzeitige Diskussion, die im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung von vielen Politikerinnen und Politikern geführt wird und in der Regel reduziert ist auf die ökonomischen Herausforderungen zur „Sicherung" der Rente, zu kritisieren. Die Gefährdung des Generationenvertrags steht in defizitärer Betrachtungsweise im Fokus und nicht etwa die familialen Leistungen und grundsätzliche gesellschaftspolitische Fragestellungen wie sie z. B. Dietrich Grönemeyer in seinem neuen Buch „Lebe mit Herz und Seele – sieben Haltungen zur Lebenskunst" stellt und eine lokale res publica comunis, eine Netzwerk-Community, fordert oder wie sie derzeit in der Kampagne der Aktion Mensch „die Gesellschafter" diskutiert wird.

Vielmehr wird uns derzeit durch die Politik eine „Reform" nach der anderen beschert, mit teilweise schweren finanziellen Einbußen für die Bevölkerung. Diese Ansätze greifen meines Erachtens alle zu kurz (sie sind eben auf den ökonomischen Bereich beschränkt). Wir täten meiner Überzeugung nach vielmehr gut daran, die durchaus vorhandenen Ressourcen zu nutzen. Ich komme später darauf zurück. Wir stehen vor zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen und brauchen viele kreative Lösungsansätze. Damit die aktuellen und zukünftigen Probleme nicht zu weiteren Restriktionen führen und gesellschaftliche Probleme zunehmend privatisiert werden gilt es, gemeinsam neue Interventionen und Unterstützungsformen zu entwickeln. Hier haben die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen Verantwortung zu übernehmen:

Die **Politik** ist verantwortlich für die Schaffung guter Rahmenbedingungen für Familien, die hilfreich für alle Generationen sind.

Die **Wirtschaft** profitiert von klugen Unterstützungsformen für Familien, durch die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Einschlägige Studien zeigen, dass zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Kopf für ihre Arbeit frei haben, bessere Arbeitsleistungen bringen. Die Wirtschaft tut deshalb im eigenen Interesse gut daran, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und sich an einer entsprechenden Angebotsstruktur zu beteiligen.

Die professionellen **Einrichtungen und Dienste** haben sich noch mehr als bisher auf die individuellen Bedürfnisse von Familien einzustellen und haben „Hilfen aus einer Hand" und kurze Wege zu gewährleisten. Auch hier gilt es noch viel zu entwickeln! So gehen z. B. viele Institutionen noch nicht ausreichend auf die inzwischen sehr vielfältig differenzierten Familienformen oder die Bedürfnisse und spezielle Problematik von Migrantinnen und Migranten ein. Hier gilt es neue Formen in der Angebotsstruktur zu entwickeln, die dem aktuellen Bedarf entsprechen.

Ein weites Feld, das aus meiner Sicht besonders kreativ und ausbaufähig ist, ist **der nicht professionelle Bereich** zu dem die verschiedenen Projekte der **Selbsthilfe** gehören. Dabei ist nicht so sehr die klassische Form des Ehrenamtes gemeint, die jahrzehntelang praktiziert wurde, die sich jedoch im stetigen Rücklauf befindet, sondern vielmehr neue Formen, die den individuellen Bedürfnissen der Beteiligten entgegen kommen und von denen die Akteure generationenübergreifend von einander profitieren (können).

Unter gemeinsamer Verantwortung verstehe ich ein intelligentes Zusammenspiel von Politik, Wirtschaft, professionellen und freiwilligen Angeboten zur Gestaltung von Pflegenetzwerken, die den Interessen und Bedürfnissen (die sich ja bekanntlich ändern) der Betroffenen entsprechend flexibel angepasst werden können. Wichtig ist hierbei die unterschiedlichen Bedürfnislagen zu berücksichtigen und vor allem: die Betroffenen zu beteiligen.

Dort wo heute, bedingt durch die Forderungen des Arbeitsmarktes nach Mobilität und Flexibilität ihrer Beschäftigten, durch veränderte Lebens- und Wohnformen das Familienleben nicht mehr „natürlich“ in den Arbeitsalltag zu integrieren ist, wo keine Geschwister, Großeltern, Tanten etc. unkompliziert Aufgaben übernehmen können, muss Politik und Gesellschaft, aber auch die Wirtschaft, unterstützend „eingreifen“. Die bisherigen Rahmenbedingungen und auch die Angebotsformen sind häufig nicht passgenau. Darüber hinaus haben wir große Integrationsleistungen mit Blick auf die soziale Schere zu erbringen.

Während wir historisch betrachtet die wohlhabendste Rentnergeneration haben (lediglich 6% der über 60-Jährigen ist auf Sozialhilfe angewiesen), nimmt die Armut von Kindern und Jugendlichen (37% der unter 18-Jährigen benötigt Sozialhilfe) stetig zu.
Während die Reichen immer reicher werden, werden die Armen immer ärmer. Der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung zeichnet diese Entwicklung deutlich nach.

Wir haben schon heute und werden zunehmend Finanzierungsproblematiken bekommen für die Alten- und Pflegeheime. Diejenigen, die es sich leisten können, werden ihr Älterwerden privat und individuell organisieren und diejenigen, die es sich nicht leisten können, sind auf eine Minimalversorgung angewiesen. Aus meiner Sicht droht in der Zukunft eine Zuspitzung von privat geregelter Pflege und „Armenheimen“ (um nicht das unschöne Wort der „Siechenheime“ zu benutzen).

Um Missverständnisse zu vermeiden: Es geht nicht darum, Schwarzmalerei zu betreiben. Es geht vielmehr darum, Tendenzen richtig einzuschätzen, um angemessen und vor allem frühzeitig darauf reagieren zu können. Es gilt die Potentiale zu erkennen und die vorhandenen Ressourcen zu nutzen.
Wir freuen uns über das steigende Lebensalter von derzeit 26% der über 58-jährigen.
Wir freuen uns über eine gute Prävention für das Älterwerden durch gesunde Ernährung, gute Vorsorgeprogramme und gesunden Lebensstiel in Form von geistiger und körperlicher Aktivität.
Wir freuen uns über neue Lebens- und Kommunikationsformen wie sie z. B. Henning Scherf in seinem Buch „Grau ist bunt“ beschreibt.

Alte Menschen sind heute fit wie nie (der 5. Altenbericht der Bundesregierung liefert hierfür zahlreiche Belege) und sie sind zu großen Teilen bereit, ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihr Engagement in die Gesellschaft einzubringen. Sie möchten aber den Ort, den Zeitpunkt und den Grad ihres Engagements selbst bestimmen und wir haben dies zu respektieren.

Bereits Hippokrates wusste: „Alle Teile altern gut, wenn sie in Gebrauch sind. Nichtgebrauch führt zur Verkümmerung“. Zahlreiche aktuelle Studien z. B. in der Medizinsoziologie (Prof. Johannes Sigrist, Uni Düsseldorf) haben diese Erkenntnis belegt. Die Notwendigkeit von körperlicher und geistiger Aktivität bis ins hohe Alter ist weitgehend im Bewusstsein der Bevölkerung angekommen auch, wenn dies nicht immer aktiv umgesetzt wird. Neuerdings wird in der Neurobiologie (Prof. Joachim Bauer, Uni Freiburg) zunehmend die Bedeutung von Wertschätzung und gegenseitiger Empathie für die Gesunderhaltung des Menschen nachgewiesen. Menschen – auch alte Menschen – brauchen die zwischenmenschliche Kommunikation und Wertschätzung und junge Menschen brauchen die Lebens- und Berufserfahrung von älteren Menschen.

Es gilt also einen „Schatz“ zu heben. Jedoch müssen wir, die Generation der „Chadults“ wie es neudeutsch heißt, uns auf die Bedürfnisse der älteren Generation und deren Bereitschaft zum intergenerativen Dialog einlassen. Es gilt, passende Formen für alle Beteiligten zu finden. Ob daraus eine neue soziale Bürgerbewegung entsteht, wie dies Prof. Klaus Dörner (Westfälische Klinik für Psychiatrie und Psycho-

therapie, Gütersloh) für möglich hält, bleibt abzuwarten. Beeindruckend bleiben in jedem Fall die von ihm beschriebenen Beispiele für „gelebte Träume“ zur Integration der Alten, Pflegebedürftigen und Dementen in verschiedenen Städten und Regionen Deutschlands (Schwandorf-Bayern, Ettenheim-Baden, Minden-Westfahlen etc.).

In jedem Fall hat er Recht mit seiner Aussage: „Da wir alle das wirklich Beste noch nicht wissen können, haben wir über die bisherigen Erfahrungen hinaus die Augen für etwas noch Besseres weit offen zu halten“.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen eine erfolgreiche Tagung mit vielen neuen Erkenntnissen.

Prof. Dr. Norbert F. Schneider,
Leiter der Abteilung „Soziologie der Familie und der privaten Lebensführung“ am
Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie hier in den Räumen der Uni Mainz begrüßen zu dürfen und möchte Sie zur Tagung „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege“ herzlich willkommen heißen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines der großen gesellschaftspolitischen Themen der vergangenen Jahre und Jahrzehnte in Deutschland.
Betrachtet man diesen Diskurs, ist kritisch anzumerken, dass die Debatte lange Zeit darunter gelitten hat, dass das Thema „Vereinbarkeit“ bis heute als Frauenthema verhandelt wird.
Wir können heute sagen, dass eine weitgehend am Ernährermodell der Familie ausgerichtete Familienpolitik, wie sie in der Bundesrepublik bis in die jüngste Vergangenheit betrieben worden ist und teilweise noch betrieben wird, den Rückzug der Frauen aus dem Berufsleben fördert – oder die Zunahme von Kinderlosigkeit.
Prominentes Beispiel ist der dreijährige Erziehungsurlaub, später umbenannt in Elternzeit. Eingeführt als Maßnahme zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf, hat er verbreitet zur Aussteuerung der Mütter aus dem Arbeitsmarkt beigetragen. Diese Wirkung wurde durch eine familienbewusste Personalpolitik verstärkt, die in vielen Unternehmen hauptsächlich an Frauen adressiert war.
Eine der großen Herausforderungen, mit denen sich Wirtschaft und Politik in den kommenden Jahren auseinandersetzen müssen, ist zu erkennen, dass die Vereinbarkeit kein Frauenthema ist, sondern ein Gestaltungsbereich, von dem alle Beschäftigten zunehmend betroffen sein werden.
Die Bestrebung der Bundesregierung, die Freistellungsdauer auf 12 Monate zu verkürzen und die zumindest angedachte stärkere Einbeziehung der Väter in die Familienarbeit sind in diesem Zusammenhang m.E. Schritte in die richtige Richtung.
Allerdings wird, falls dieses Angebot entsprechend in Anspruch genommen wird, rasch mit einer verschärften Knappheit der Angebote zur Kinderbetreuung vor allem bei den 1- 3-Jährigen zu rechnen sein.
Daneben besteht eine zweite Herausforderung für die Familien- und für die Personalpolitik darin, deutlicher zu erkennen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur auf eine kurze Phase mit Kleinkindern beschränkt bleibt, sondern, mit Blick auf die wachsenden Aufgaben im Bereich der familialen Pflege, größere Teile des Erwerbslebens betrifft.

Drei Entwicklungen tragen dazu bei, dass das Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege schon bald eine größere Bedeutung gewinnen wird.

1. In Folge der demografisch bedingten Alterung der Gesellschaft wird in den nächsten 15 Jahren die Zahl der Pflegebedürftigen um rund ein Drittel von derzeit etwa 2,1 auf dann 2,8 Millionen ansteigen.
2. Gleichzeitig wird die Zahl derer, die bisher hauptsächlich die Familienpflege geleistet haben, aufgrund des Wandels der Familie, bis 2020 um rund 20 Prozent sinken.
3. Drittens tragen die Veränderungen im Erwerbs- und Bildungsverhalten der Frauen dazu bei, dass diese nicht mehr mit der gleichen Selbstverständlichkeit wie bisher zur Verfügung stehen werden. Töchter und Ehefrauen im sechsten Lebensjahrzehnt, die bislang in besonderem Maße

in die Familienpflege involviert waren, waren seltener erwerbstätig oder gaben ihre Erwerbstätigkeit im Pflegefall verbreitet auf.
Dies ist für die kommende Frauengeneration nicht mehr in gleicher Weise zu erwarten. Die nach 1960 geborenen Frauen sind in viel größerem Umfang erwerbstätig und werden, da sie wegen ihrer Qualifizierung besser bezahlte und interessantere berufliche Aufgaben wahrnehmen, nicht mehr mit der gleichen Selbstverständlichkeit ihren Job aufgeben.

Die Idee zu dieser Tagung, meine sehr geehrten Damen und Herren, ist im Zusammenhang mit einem Projekt entstanden, das hier an der Uni Mainz durchgeführt und bis März diesen Jahres vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen finanziell gefördert worden ist.

Ziel dieses Projektes war es, Einblicke in das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege aus Sicht der Unternehmen und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu erhalten.
Ansatz und Ergebnisse dieser Studie werden Ihnen anschließend im Beitrag von Frau Häuser vorgestellt. Zudem liegt die Kurzfassung der Studie mit einigen Handlungsempfehlungen aus.

Ich meine, dass uns ein interessantes Programm erwartet. Die Mischung von wissenschaftlichen Erkenntnissen, Einblicken in die betriebliche Praxis, die Vorstellung von Angeboten zur Unterstützung pflegender Erwerbstätiger und die Sicht der Arbeitnehmervertretung verspricht einen informativen und anregenden Tag, mit vielen Impulsen für die weitere Arbeit.

Und das genau wünsche ich uns. Vielen Dank.

Empirische Befunde zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

„Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ – Präsentation der Ergebnisse einer aktuellen Befragung von Unternehmen und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen

Julia C. Häuser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Guten Morgen meine Damen und Herren und auch von mir ein herzliches Willkommen!

Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes sind 2,08 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des SGB XI. 69% dieser Pflegebedürftigen, das sind 1,44 Millionen, werden zu Hause versorgt, ein Großteil davon allein durch Familienangehörige. Viele dieser Familienangehörigen sind parallel zu ihrer Pflegetätigkeit auch berufstätig: TNS Infratest hat in einer Erhebung einen Anteil von 40% ermittelt – bezogen allein auf die Hauptpflegepersonen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass insgesamt sehr viel mehr Menschen Pflege, Betreuung und Unterstützung benötigen, als die amtliche Statistik aufgrund ihrer Orientierung am SGB XI erfasst. Folglich bleibt zu erwarten, dass es insgesamt auch mehr Personen gibt, die sich um einen pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen kümmern und damit auch mehr pflegende Erwerbstätige.

Für diese Personen Möglichkeiten zu finden und auszubauen, die die Pflege von Angehörigen bei gleichzeitiger Berufstätigkeit vereinfachen, unterstützen und ein Stück weit auch fördern, ist eine wichtige und sehr aktuelle gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Aufgabe.

1. Zielsetzung der Studie

Um aufzudecken, an welchen Stellen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Handlungsbedarf besteht und um Anregungen zu erhalten, welche Maßnahmen und Initiativen umgesetzt oder ausgebaut werden sollten, wurde das Institut für Soziologie der Mainzer Universität von dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz beauftragt, eine Studie zum Thema „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ durchzuführen. Die Studie sollte in Erfahrung bringen, welche Rolle das Thema in Betrieben heute spielt, wie Erwerbstätige ihre Situation erleben und wie sie dabei unterstützt werden können, Beruf *und* Pflege zu managen. Mit dem Ziel, einen umfassenden Einblick in die betriebliche Praxis und das Leben im Spannungsfeld zwischen Familienpflege und Beruf zu erhalten, hat das Mainzer Institut Ende 2005/Anfang 2006 ausführliche Interviews mit 30 Repräsentanten der Arbeitgeberseite und 25 Erwerbstätigen geführt.

Im Hinblick auf die **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** war zu dokumentieren, welchen Problemen und Belastungen die pflegenden Erwerbstätigen ausgesetzt sind und ob mit der Übernahme von Pflegeaufgaben Veränderungen des Beschäftigungsverhältnisses einhergehen. Auch funktionierende Pflegearrangements waren zu erfassen sowie Unterstützungswünsche der Pflegenden selbst.

Im Rahmen der **Arbeitgeberbefragung** war u. a. in Erfahrung zu bringen, ob das Thema von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bewusst wahrgenommen wird, welchen Stellenwert das Thema im Unternehmen einnimmt und ob es bereits konkrete betriebliche Angebote gibt. Zudem wurde der Frage

nachgegangen, wie Unternehmen zu einer stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf veranlasst werden können.

Aus diesen Interviews werden im Folgenden einige ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

2. Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Auf Arbeitgeberseite wurden Geschäftsinhaber/innen, Geschäftsführer/innen, Personalleiter sowie Personalreferenten und -referentinnen (19 Männer und 11 Frauen) aus unterschiedlichen Branchen (Automobilindustrie, Bekleidungshersteller, Futtermittelindustrie, Versicherungsbranche, Hotellerie, Fachgroßhandel etc.) und aus verschieden großen Unternehmen befragt. 24 dieser Befragten waren Eltern, so dass bei diesen Personen zumindest von einer, auf persönlicher Erfahrung beruhender, Affinität zum Thema „Familie“ ausgegangen werden kann.

Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik in den Unternehmen

Die Befragten nehmen überwiegend eine positive Haltung gegenüber einer familienbewussten Personalpolitik ein. Verbreitet wird bejaht, dass Unternehmen Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern haben. Dabei handelt es sich nicht um bloße Lippenbekenntnisse: Den Beschäftigten werden tatsächlich eine Reihe von Maßnahmen angeboten, die dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. *Kindern* und Beruf zu erleichtern. Als wichtigstes Instrument werden flexible Arbeitszeiten genannt.

Betriebliche Grenzen

Obwohl speziell Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen anbieten, von den positiven betriebswirtschaftlichen Auswirkungen dieser Maßnahmen überzeugt sind, verweisen die befragten Repräsentanten der Arbeitgeberseite stets auch auf Grenzen des Machbaren. Selbst bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle treten bisweilen Schwierigkeiten auf. Insbesondere im Produktionsbereich und im Schichtdienst wird von Problemen im Zusammenhang mit den Teilzeit-Wünschen der Beschäftigten berichtet. Vor allem Arbeitnehmerinnen möchten überwiegend vormittags arbeiten. Diesen Wünschen in jedem Fall nachzukommen würde aber in vielen Betrieben nachmittags zu Engpässen führen.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein blinder Fleck?

Auf die Frage, welches aus ihrer Sicht die wichtigsten Auswirkungen des demografischen Wandels sind, wird verbreitet die Alterung der Bevölkerung und sehr häufig Fachkräftemangel genannt. Auf diese Entwicklungen wird auch reagiert, indem z. B. der Frauenanteil unter den Beschäftigten erhöht, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert werden und in eigene Ausbildungsprogramme investiert wird.

Konsequenzen im Hinblick auf die Entwicklung der Pflegesituation im Allgemeinen sowie im Hinblick auf die eigenen Beschäftigten und damit auch den eigenen Betrieb werden dagegen – wenn überhaupt – nur sehr langfristig gesehen. Folglich gibt es auch kaum konkrete betriebliche Angebote!

Die wenigen Unternehmen, die Pflege in ihrer Personalpolitik bereits mit konkreten Regelungen berücksichtigen – etwa Beratung und Informationen für Pflegende oder Freistellungen explizit auch für Pflegeaufgaben – sind meist größere Unternehmen und sozusagen „Alte Hasen“ auf dem Gebiet „Familie und Beruf“.

Allerdings nimmt das Bewusstsein für die Relevanz der Thematik allmählich zu: Vereinzelt berichten Befragte davon, dass sie im Betrieb beginnen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, sie sind jedoch noch weit davon entfernt, konkrete Maßnahmen oder Angebote zu entwickeln.

„(…) wir sind in unserer Projektgruppe nach einer Diskussion zu dem Ergebnis gekommen, dass im Prinzip die Pflege älterer Menschen das ist, was mehr Zukunft hat. Also böse gesagt natürlich, das sind eigentlich die Maßnahmen, die wir langfristig anlegen müssen. Wir werden irgendwann nur noch zwei Mütter haben, die sich um ihre Kinder kümmern, aber zehn Angestellte, die einen alten Menschen zuhause pflegen müssen."

(Geschäftsführer eines mittelständischen Betriebes)

Trotz einer fehlenden systematischen Auseinandersetzung stimmt optimistisch, dass sich die Befragten als diskussionsbereit und offen für Anfragen geben. In den Interviews wird auch von Einzelfällen berichtet, in denen individuelle Lösungen gefunden wurden.

Gründe für die geringe Auseinandersetzung mit Pflege

Als Hauptgrund für die geringe Auseinandersetzung mit der Pflegethematik wird von den Befragten der fehlende Bedarf auf Seiten der Beschäftigten genannt. Hinzu kommt, dass in den befragten Unternehmen vor allem auf flexible Arbeitszeitmodelle gesetzt wird. Es wird davon ausgegangen, dass diese Modelle auch von Beschäftigten mit privaten Pflegepflichten genutzt werden können und so ebenfalls zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen.

Dabei wird deutlich, dass die Befragten aufgrund fehlender Erfahrungen nicht wirklich um die besonderen Anforderungen und Vereinbarkeitsprobleme der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wissen, die einen Angehörigen pflegen. Die „Einzahlung" von Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto etwa, aus dem bei Bedarf Stunden entnommen werden können, ist nur dann praktikabel, wenn Überstunden auch geleistet werden können. Gerade für Personen, die arbeiten und pflegen, ist dies aber häufig nicht möglich.

3. Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt sieben Männer und 18 Frauen im Alter von 36 bis 60 Jahren befragt. 18 der Befragten sind verheiratet, 21 sind auch Eltern. Zwar sind viele der Kinder bereits erwachsen und haben eigene Familien, dennoch befinden sich nicht wenige der befragten Erwerbstätigen in der Situation die Kindererziehung, den Beruf und die Pflege parallel managen zu müssen.

Die meisten Befragten pflegen ihre Mutter (10 Personen). Sechs Personen pflegen ihren Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin und annähernd gleichhäufig werden Kinder (fünf Personen) gepflegt. Zwei Befragte kümmern sich um einen Schwiegerelternteil und ebenfalls zwei pflegen ihre Großmutter.

Zur Pflegedauer

Die minimale Pflegedauer liegt bei 1,5 Jahren, die längste bei 30 Jahren. Eine lange Pflegedauer findet sich v. a. bei Eltern, die ein pflegebedürftiges Kind haben (im Durchschnitt 15 Jahre) und bei Personen, die ihren Partner oder die Partnerin pflegen (im Durchschnitt 13 Jahre). Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Pflegedauer der Befragten, die sich um ältere Angehörige (Eltern, Schwiegereltern/Großeltern) kümmern, bei ca. 5 Jahren.

Wenn über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gesprochen wird, sollte es deswegen nicht allein um „Altenpflege" gehen. Insbesondere die lange Pflegedauer bei pflegebedürftigen Kindern und Partnern macht deutlich, dass für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Arrangements zu finden bzw. zu entwickeln sind, die auch über eine sehr lange Zeitspanne hinweg, die Pflege parallel zum Beruf ermöglichen.

Wer verrichtet welche Pflegetätigkeiten?

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Frauen eher in die personenbezogene Pflege eingebunden sind, Männer sich hingegen eher um das Pflegemanagement kümmern. Dies ist auch bei den von uns befragten Erwerbstätigen so. Vor allem die verheirateten Arbeitnehmerinnen kümmern sich um die personenbezogene Pflege, d. h. um die körperliche Hygiene, um die Haushaltsführung, die emotionale Unterstützung etc.

Die befragten Männer sind dagegen überwiegend verantwortlich für die Organisation der Pflege, die Abwicklung von Finanzangelegenheiten, die Kommunikation mit Behörden und Krankenkassen. Das bedeutet jedoch nicht, dass sich Männer gar nicht um Tätigkeiten, wie Waschen, Windeln, Füttern kümmern, aber in einem sehr viel geringeren Umfang.

Nur so ist es auch zu erklären, dass alle von uns befragten Männer während der Pflege einer Vollzeittätigkeit nachgingen, wohingegen die Frauen fast ausnahmslos ihre Arbeitszeiten reduziert hatten. Dieses Ergebnis zeigt, dass Männer gänzlich andere Pflegearrangements wählen als verheiratete Arbeitnehmerinnen: Sie schaffen Raum für Pflegetätigkeiten durch Verlagerung ihrer Arbeitszeit und sie „delegieren" die Pflege an ambulante Dienste und/oder Angehörige. Dieses Schema findet sich auch bei drei Frauen wieder, von denen eine Vollzeit und zwei weitere vollzeitnah arbeiten (32 bzw. 30 Std./Woche).

Aus den Interviewergebnissen lässt sich der Schluss ziehen, dass weibliche Hauptpflegepersonen, die in Teilzeit arbeiten, stärker in die personenbezogene Pflege eingebunden sind als männliche Hauptpflegepersonen. Dies hat nicht nur Folgen hinsichtlich psychischer und physischer Beanspruchung, sondern dies hat auch finanzielle Auswirkungen. Besonders gravierend ist, dass die Frauen dadurch weniger flexibel im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz und ihre berufliche Tätigkeit sind. So berichtet bspw. eine der befragten Arbeitnehmerinnen, die seit sechs Jahren ihre demenzkranke Mutter pflegt:

> „ (…) ich [kann] keinen normalen Schichtdienst machen. Ich muss also eine Stelle haben, wo eine Dauernachtwache möglichst ihren Platz findet und wo die Station nicht darauf angewiesen ist, dass ich plötzlich mal schnell in den Früh- oder Mittagsdienst springe. Das würde für mich natürlich ein großes Problem darstellen. Das kann ich nicht."

Eine andere Arbeitnehmerin gab ihren erlernten Beruf auf und trägt nun in den frühen Morgenstunden Post aus, weil ihr pflegedürftiges Kind dann schläft und keine Betreuung braucht.

Beruf als notwendiger Ausgleich

Die Arbeit wegen der Pflege ganz aufgeben, kommt dennoch für die wenigsten in Frage. Zwar empfinden die Erwerbstätigen die Gleichzeitigkeit von Beruf, Familie und Pflege durchaus als anstrengend, aber der Beruf stellt auch einen wichtigen Ausgleich zur Pflegetätigkeit dar. Soziale Kontakte werden aufrechterhalten, die Erwerbstätigen erleben sich nicht ausschließlich als Pfleger oder als Pflegerin und sie erfahren Bestätigung und Ablenkung.
Dass den Befragten ihre Berufstätigkeit sehr wichtig ist, kommt auch darin zum Ausdruck, dass sie hoch motiviert und stets darum bemüht sind, gute Leistungen zu erbringen.

Wie ist die Pflege organisiert?

Die Befragung hat gezeigt, dass in der Regel mehrere Personen in die Pflege eingebunden sind. Die Pflege wird durch ein Netzwerk an Helfern aus der Familie und professionellen Einrichtungen sichergestellt, mitunter engagieren sich auch Freunde oder Nachbarn.

Wenn das Familienklima grundsätzlich gut ist, wird insbesondere die familiäre Unterstützung als besonders wertvolle und große Entlastung empfunden. Oftmals stellt sie auch die einzige Möglichkeit dar, Betreuungslücken zu schließen.

Personen, die nicht auf familiäre Unterstützung zurückgreifen können, müssen Versorgungslücken anders überbrücken. Hier sind „Familienersatznetzwerke“ gefragt, in die z. B. ehrenamtliche Helfer und finanzierbare Haushaltshilfen eingebunden sein können. Nicht zuletzt können auch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen u. a. durch entsprechende betriebliche Regelungen dazu beitragen, Engpässe in der Pflege zu reduzieren.

Wie sieht es nun in der Praxis mit der betrieblichen Unterstützung aus Sicht der befragten Erwerbstätigen aus?

Betriebliche Regelungen – überwiegend informell!

Die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berichten von informellen Absprachen mit ihren direkten Vorgesetzen, mit Kollegen und Kolleginnen. Als positiv sind bei dieser Form der Regelung hervorzuheben, dass ohne bürokratischen Aufwand bedarfsgerechte Lösungen gefunden werden und sich die Erwerbstätigen nicht offiziell als Pflegende zu erkennen geben müssen. Insbesondere die Arbeitnehmerinnen lehnen nämlich offizielle Anfragen ab. Zum einen geschieht dies aus Sorge um die berufliche Zukunft, zum anderen wird Pflege verbreitet als reine Privatangelegenheit betrachtet. In der Konsequenz bemühen sich die Erwerbstätigen darum, eigenständig Lösungen für ihre Vereinbarkeitsprobleme zu finden.

Informelle Regelungen bergen allerdings auch Nachteile. So können sich z. B. die Erwerbstätigen – wenn es hart auf hart kommt – nicht auf diese Regelungen berufen. Noch gewichtiger erscheint mir allerdings, dass derartige Regelungen sehr stark von dem Verständnis und der Kooperationsbereitschaft der Vorgesetzen sowie der Kollegen und Kolleginnen abhängen.

Weitere Problemlagen im Überblick

Abschließend sei noch kurz auf weitere Problemlagen oder kritische Momente im Alltag pflegender Erwerbstätiger hingewiesen:

- Die Suche nach Informationen rund um das Thema „Pflege“ zu Beginn der Pflegetätigkeit gestaltet sich für viele schwierig.
- Erholungsphasen werden selten eingeplant, Freizeit wird genutzt um Arbeitsausfälle zu kompensieren.
- Der Tag ist straff durchorganisiert, so dass kleinste Verzögerungen den ganzen Ablauf durcheinander bringen können. Kommt der Pflegedienst bspw. morgens zu spät, wird es für die Erwerbstätigen unmöglich, pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen.

4. Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Unternehmen

Um das Engagement der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern, sind folgende Maßnahmen denkbar:

Aufklärung der Betriebe über…

… Zurückhaltung der Erwerbstätigen

Betriebe und Unternehmen sind darüber aufzuklären, dass die Erwerbstätigen sich ungern als Pflegende zu erkennen geben und dass folglich fehlende Nachfrage nach Regelungen oder betrieblichen Angeboten nicht notwendigerweise mit dem tatsächlichen Bedarf identisch ist.

… besondere Erfordernisse und Problemlagen

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen differenzieren bei ihren Angeboten kaum zwischen Kindererziehung und Pflege. Dies hängt damit zusammen, dass sie wenig Erfahrung mit Beschäftigten haben, die Angehörige pflegen. Die Betriebe und Unternehmen sind deswegen über die spezifischen Belastungen zu informieren, denen pflegende Beschäftigte ausgesetzt sind, wie z. B. die umfassende Strukturierung des Tages, die mitunter eingeschränkte berufliche Flexibilität und den Mangel an Erholungsphasen. Insbesondere muss verdeutlicht werden, wie wichtig Zeit für die Pflegenden ist.

… die Schlüsselposition von Führungskräften

Die Rolle von Führungskräften, auch auf den unteren Ebenen, für eine gelingende Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist herauszustellen: Wenn sich die Beschäftigten verbreitet zu allererst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten wenden, ist es notwendig diese – bspw. in Seminaren – für die besonderen Belange und Lebenslagen der pflegenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu sensibilisieren.

… betriebswirtschaftliche Effekte pflegebewusster Maßnahmen

Zusätzlich ist weiterhin über die betriebswirtschaftlich positiven Auswirkungen familienbewusster und somit auch pflegebewusster Maßnahmen aufzuklären, z. B. über den Rückgang von Fehlzeiten, gesteigerte Motivation und Loyalität zum Unternehmen etc.

Anreize setzen

Es sind Anreize für Unternehmen durch imagewirksame Maßnahmen zu setzen, etwa durch die Bekanntmachung funktionierender Praxisbeispiele oder durch regelmäßig erscheinende „Hitlisten“. Diese Hitlisten müssen nicht notwendigerweise als bundesweites Ranking konzipiert werden. Je nach Aktionsradius des Unternehmens ist mitunter eine stärkere Regionalisierung effektiver, da so die Aufmerksamkeit von Kunden, Arbeitskräften und Geschäftspartnern vor Ort auf das Unternehmen gelenkt und dadurch das Knüpfen regionaler Netzwerke unterstützt wird.

5. Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben

Netzwerke schaffen

Um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Angehörige pflegen, besser zu unterstützen, sind Pflegenetzwerke auszubauen. In diese Netzwerke sollten u. a. eingebunden werden:

- ehrenamtlichen Helfer, die eventuelle Wartezeiten auf bspw. den ambulanten Pflegedienst gerade morgens zum Arbeitsbeginn überbrücken helfen
- weitere Helfer im Haushalt

- ambulante Dienste und
- Selbsthilfegruppen.

Auch Unternehmen sind unbedingt in diese Pflegenetzwerke zu integrieren. Es ist vorstellbar, dass Unternehmen Ansprechpartner genannt oder zugewiesen bekommen, die sowohl dem Unternehmen selbst als auch den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Fragen zum Thema „Pflege“ zur Verfügung stehen. Außerdem können Unternehmen über betriebliche Regelungen dazu beitragen, dass die Pflegenden Beruf und Pflege besser aufeinander abstimmen können und so Versorgungsengpässe minimiert werden.

Distribution von Informationen

Obwohl es inzwischen viele Beratungsstellen und Informationen für Pflegende gibt, empfinden die Pflegenden selbst die Informationsbeschaffung als schwierig. Deshalb müssen neue Verbreitungswege überlegt werden, die auch unabhängig vom Internet effektiv sind, denn nicht jeder findet sich in dem World-Wide-Web gut zurecht. Denkbar sind hier: Medienkampagnen, die Verteilung von Informationen in ärztlichen Wartezimmern oder Apotheken aber auch in Betrieben.

Förderung eines offenen Diskurses

Ein offener Diskurs zwischen den pflegenden Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ist unbedingt notwendig, um einerseits den tatsächlichen Bedarf der Beschäftigten an betrieblicher Unterstützung aufzudecken und andererseits die Erwerbstätigen über Angebote oder Regelungen zu informieren, die bereits in den Betrieben bestehen und zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen können.

Hier in Rheinland-Pfalz und auch anderswo wird schon viel für Pflegende getan. Einige Initiativen werden wir heute noch kennen lernen, andere wie z. B. die „Haushaltsassistenz für die Pflege“ werden in Zukunft, denke ich, noch von sich hören lassen. Auch auf der betrieblichen Ebene bewegt sich was – das zeigen unsere Interviews, das zeigen andere Studien, das zeigen erste prominente Beispiele.
Allerdings, dies hat auch unsere Studie verdeutlicht, bleibt noch viel zu tun.

In diesem Sinne bedanke ich mich für Ihre Aufmerksamkeit und stehe Ihnen jetzt für Fragen zur Verfügung.

Verwendete Literatur

Infratest Sozialforschung 2003: Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen einer selbständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG3). München

Statistisches Bundesamt – Zweigstelle Bonn 2005: 2. Bericht: Pflegestatistik 2003. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich: Pflegebedürftige. Bonn

Schneider, N. F. / Häuser, J. C. / Ruppenthal, R. M. / Stengel, St. 2006: Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Kurzfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz. Mainz

(Der Kurzbericht kann als gedruckte Ausgabe beim Broschürentelefon des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz bestellt werden: 06131/16-2016.)

Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit – Unterstützungsmaßnahmen und -initiativen im Ausland

Prof. Dr. Monika Reichert, Universität Dortmund

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst einmal möchte ich mich herzlich bei den Veranstaltern dieser Tagung für die Einladung bedanken. Ich freue mich, dass Sie mir heute die Gelegenheit geben, einen Beitrag zu dem wichtigen Thema „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege“ leisten zu können. Ich selbst habe mich in den letzten 10 Jahren immer wieder mit diesem Thema auseinander gesetzt und ich bin froh, dass nun endlich das Bewusstsein hierfür – so auch durch diese Tagung – geschärft wird. Ich hoffe, Unternehmen und Politik werden dazu angeregt, bei der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Thema „Pflege“ stärker mit in den Blick zu nehmen.

Aus dem vorherigen Vortrag ist deutlich geworden – und auch andere Untersuchungen bestätigen dies – dass Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen die an sie gestellten beruflichen, pflegerischen und familiären Anforderungen häufig nur unter Einsatz aller physischen und psychischen Kräfte bewältigen können. Andererseits möchte sich die Mehrzahl der Betroffenen aus vielerlei guten Gründen *nicht* zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege entscheiden, d. h. sie wollen in zunehmendem Maße sowohl ihre älteren Angehörigen unterstützen und pflegen als auch ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Auch aus arbeitsmarktpolitischer und unternehmerischer Sicht ist es wenig sinnvoll, pflegende Erwerbstätige bzw. die negativen Auswirkungen einer mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zu ignorieren. Man denke hier nur an die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten, die durch Absentismus oder pflegebedingte Berufsaufgabe von qualifiziertem Personal entstehen.

Effektive Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollten daher insbesondere in der Arbeitswelt verankert sein. Unternehmen müssen – wie auch im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung – ihren spezifischen Beitrag zur Problembewältigung leisten.

Ich bin gebeten worden, Sie im Rahmen meines Vortrages mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege vertraut zu machen, die im Ausland zu finden sind. Dabei möchte ich mich jedoch nicht nur auf betriebliche Maßnahmen konzentrieren, wenngleich hier der Schwerpunkt meiner Ausführungen liegt. Ich möchte darüber hinaus auch noch auf einige Maßnahmen aufmerksam machen, die von anderen Akteuren initiiert werden können: Diese Maßnahmen beziehen sich zwar nicht immer explizit auf erwerbstätige Pflegende, sie sind aber gerade auch für diese spezifische Gruppe von großem Vorteil.

Da meine Zeit nicht reicht, um Ihnen einen kompletten Überblick über die im Ausland zu findenden Maßnahmen zu geben, habe ich mich auf zwei Länder konzentriert: Eingehen möchte ich dabei zum einen auf betriebliche Maßnahmen in den USA, da diese teilweise schon vor 20 Jahren eingeführt worden sind und durchaus auch als vorbildhaft für viele Maßnahmen in europäischen Ländern gelten können. Denn zeitgleich mit den ersten wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege Mitte der 80er Jahre begannen auch einige große Unternehmen in den USA, sich diesem Thema zuzuwenden. Vorreiter dieser Entwicklung war dabei die *Travelers Insurance Company*, die ihre

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 1985 hinsichtlich ihrer Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Menschen befragte.

Zum anderen möchte ich Ihnen Maßnahmen vorstellen, die in Großbritannien zu finden sind. In diesem Land sind in den letzten Jahren verstärkt Anstrengungen zur Förderung der *Work-Life-Balance* – und dies unter expliziter Berücksichtigung von erwerbstätigen Pflegenden – unternommen worden. Auch werden hier zwei Länder gegenüber gestellt, die sich im Hinblick auf die staatliche Verantwortung für die Unterstützung von pflegenden Angehörigen bzw. für die Pflege älterer und behinderter Menschen unterscheiden, ein Sachverhalt der sich auch in den betrieblichen und sonstigen Maßnahmenpakten der jeweiligen Länder widerspiegelt.

In einem ersten Schritt soll aber zunächst die Bandbreite möglicher betrieblicher Maßnahmen vorgestellt werden, die es erlauben, in differenzierter Weise auf die vielschichtigen Problemlagen betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu reagieren und die auch den Unternehmen helfen, betriebliche Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zu vermeiden.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und –organisation: Die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation zählt auch in den USA und Großbritannien zu den wichtigsten und am weitesten verbreiteten Maßnahmen zur Verbesserung einer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Dieses Maßnahmenpaket umfasst flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Job-sharing, Heim-/Telearbeit ebenso wie die Freistellung (Pflegeurlaub). Es ist somit besonders geeignet, eines der größten Probleme der Betroffenen – nämlich den Zeitdruck bzw. die mangelnde Zeit für die vielfältigen Verpflichtungen in Bezug auf Familie, Beruf und Pflege – abzumildern.

Ich möchte hier nur kurz auf die US-amerikanischen und britischen Freistellungsregelungen zu sprechen kommen. Die Freistellung vom Arbeitsplatz kann sich auf einen längeren Zeitraum – z. B. ein Jahr – beziehen, oder aber auf kurze Zeit befristet sein. Sie ist mit oder ohne Lohnausgleich und/oder mit oder ohne Garantie des alten Arbeitsplatzes oder eines ähnlichen Arbeitsplatzes anzutreffen, wobei jedoch die unbezahlte Freistellung eher die Regel ist. Einige amerikanische Betriebe machen auch die Freistellung an sich oder aber ihre Länge von der Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig. Seit 1995 sind Betriebe in den USA, die mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, durch die Einführung des *Family and Medical Leave Act* per Gesetz allerdings dazu verpflichtet, ihren Betriebsangehörigen eine unbezahlte Freistellung von bis zu 12 Wochen pro Jahr zu gewähren, wenn sie schwer kranke Familienangehörige betreuen wollen/müssen. Auch haben die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach Beendigung der Freistellungsphase u. a. das Recht, den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz (zurück) zu erhalten. In Großbritannien haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung in angemessenem Umfang für Notfälle oder unerwartete Situationen, die ihre Angehörigen betreffen. Einige Arbeitgeber beginnen zudem, begrenzte bezahlte Freistellungen einzuführen.

Information und Beratung: Die Beschaffung von Informationen über finanzielle, medizinisch-pflegerische und sonstige praktische Hilfen, die die häusliche Pflege unterstützen und erleichtern können, ist eine wichtige aber häufig genug auch äußerst zeitraubende und mühselige Aufgabe für Angehörige hilfe- und pflegebedürftiger älterer Menschen. Durch die Bereitstellung von Informationen und Beratung über pflegerelevante Aspekte durch den Betrieb (z. B. in Form von kostenlosen Broschüren und Büchern, Seminaren und Ausstellungen) können deshalb wichtige Voraussetzungen geschaffen werden, um die Bekanntmachung und Inanspruchnahme von vorhandenen Diensten und Einrichtungen zu fördern, die

geleistete Pflege zu optimieren und somit die aus der Pflegesituation resultierenden Belastungen insgesamt zu reduzieren.

Als bedeutsame Maßnahme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Menschen wird in den USA die Bereitstellung eines Informations-, Beratungs- und Vermittlungsservice (*Information and referral service bzw. Consultation and referral service*), angesehen. Dieser *Information and referral service* wird entweder a) im Rahmen eines betrieblichen *Employee Assistance Program* oder aber b) als besonders ausgewiesene betriebliche Maßnahme angeboten. Bei einem Angebot im Rahmen des *Employee Assistance Program* handelt es sich um eine betriebliche Maßnahme aus dem Gesamtkontext der in US-amerikanischen Großunternehmen weit verbreiteten *Human Ressource-Abteilungen*, mit übrigens sehr viel weiter gehenden Aufgabenstellungen als die der betrieblichen Sozialarbeit in Deutschland. Das *Employee Assistance Program* wurde ursprünglich entwickelt, um alkohol- und drogenkranken bzw. -gefährdeten Arbeitnehmern zu helfen. In seiner heutigen Form umfasst dieses Programm jedoch Information und Beratung hinsichtlich einer Vielzahl privater und familiärer Aspekte. Während eines persönlichen Gesprächs mit ausgebildeten Fachberatern können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also Probleme im Umgang mit den eigenen Kindern ebenso thematisieren wie solche in Bezug auf die Pflege älterer Angehöriger. Die Aufgabe des Beraters ist es, die Ursachen des Problems zu ergründen, Informationen bereitzustellen und gemeinsam mit dem Betroffenen Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln; u. U. erfolgt auch eine Vermittlung von Diensten und Einrichtungen. Während Betriebe, die regional begrenzt agieren, Information und Beratung eher als Teil des *Employee Assistance Program* anbieten, sind es vor allem überregional tätige und große Unternehmen, die einen *speziellen* Service für pflegeleistende Erwerbstätige offerieren. Dieser Service wird in aller Regel jedoch nicht vom Unternehmen selbst angeboten, sondern von externen Altenhilfe- und Beratungsdiensten „eingekauft". Im Jahre 2000 konnten 2,5 Millionen amerikanische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ein solches betriebliches Angebot zurückgreifen. Meistens stehen hier die telefonische Beratung „rund um die Pflege" sowie die Vermittlung von Diensten und Einrichtungen im Vordergrund. Auch ein Teil britischer Unternehmen stellt seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationsmaterial zu pflegebezogenen Themen zur Verfügung bzw. kooperiert mit örtlichen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe, wenn es um Information und Beratung geht.

Schließlich sollte noch Erwähnung finden, dass britische und US-amerikanische Unternehmen die Gründung von Selbsthilfegruppen Pflegender im Betrieb fördern und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer der Zusammenkunft dieser Gruppen von der Arbeit freistellen. Mit anderen Worten: Die Betroffenen müssen also keinen anderen Ort für ein Gruppentreffen aufsuchen.

***Finanzielle Unterstützung**:* Vor dem Hintergrund, dass es keine gesetzliche Pflegeversicherung und wenige sonstige staatliche Leistungen für Pflegende gibt, übernehmen Unternehmen in den USA diesbezüglich eine größere Verantwortung zur finanziellen Unterstützung ihrer pflegeleistenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als in Großbritannien. So werden z.B. finanzielle Hilfen in Form von zinsgünstigen Darlehen angeboten. Einige, zumeist große Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern eine so genannte *Long Term Care Insurance* an. Im Rahmen dieser Pflegeversicherung finanziert entweder der Betrieb die Versicherungsbeiträge, einen Teilbetrag davon oder aber die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer übernimmt die Finanzierung selbst. Die Versicherung ihrerseits erbringt Leistungen (z. B. Deckung eines Teils der Kosten für einen Aufenthalt im Altenheim) für den Betriebsangehörigen selbst, seine Eltern und Kinder sowie für Pensionäre und ihre Ehepartner. In diesem Zusammenhang sind auch die *Dependent Care Assistance Plans (DCAPs*) anzuführen. Im Rahmen dieses Plans werden 5% des jährlichen Arbeitnehmereinkommens vor Abzug der Steuern auf einem betrieblicherseits verwalteten Sparkonto angelegt. Der Arbeitnehmer kann bei Bedarf – z.B. zur Finanzierung von Pflegekosten – einen Betrag von bis 5.000 $ von diesem Konto abheben.

Unternehmen können aber auch örtliche Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe – z.B. in Form von regelmäßigen Spenden – finanziell unterstützen. Hierdurch ist es den entsprechenden Einrichtungen und Diensten z.B. möglich, bauliche und personelle Erweiterungen vorzunehmen, die wiederum eine Ausweitung des Leistungs- oder Platzangebotes zur Folge haben. Erwerbstätige Pflegende profitieren durch diese Maßnahme der Betriebe eher in indirekter Form.

Bereitstellung betrieblicher Serviceleistungen: Anders als das Angebot von Information und Beratung für pflegende Erwerbstätige zielt die Bereitstellung von Serviceleistungen auf spezifische Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Mit solchen Maßnahmen soll vor allem jenen geholfen werden, die konkrete Unterstützung brauchen, so z.B. die Versorgung des Angehörigen während der Arbeitszeit oder bei Abwesenheit. Eine geringe Zahl von Unternehmen in den USA und in Großbritannien unterhalten zu diesem Zweck betriebseigene Tagesstätten, so genannte *Day Care Centres*, in denen entweder nur hilfe- und pflegebedürftige ältere Angehörige oder aber Kinder und ältere Menschen gemeinsam betreut werden. Daneben bieten diese Tagesstätten auch die Bereitstellung von Mahlzeiten und Fahrdienste an. Betriebe, die keine betriebseigene Tagesstätte unterhalten können oder wollen, kooperieren häufig mit nahe gelegenen Einrichtungen, d. h. es werden bei Bedarf Betreuungsplätze für die Angehörigen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „angemietet".

Schließlich sei noch erwähnt, dass bestimmte US-amerikanische Betriebe Arbeitnehmern mit Pflegeverpflichtungen die Möglichkeit bieten, sich für einen gewissen Zeitraum von der Pflege und Unterstützung Angehöriger zurückziehen zu können (z. B. wegen einer Dienstreise oder eines Urlaubs). So wird z. B. vom Betrieb die Betreuung der Angehörigen zu Hause oder die Regelung anderer Pflegeverpflichtungen bzw. die Bezahlung dieser Tätigkeiten durch professionelle Helfer offeriert. Hier sind die *Private Geriatric Care Manager* zu erwähnen, eine neue Berufsgruppe professioneller Helfer, die sich in den USA etabliert hat. Diese, bislang freiberuflich tätigen Personen können von Betrieben engagiert werden, um den erwerbstätigen Pflegeleistenden die Versorgung ihrer älteren Angehörigen zu erleichtern bzw. sie grundsätzlich sicherzustellen; letztgenannter Aspekt gilt insbesondere bei *long distance care*-Verpflichtungen.

Management Training: Da unmittelbare Vorgesetzte – also Personen der unteren und mittleren Managementebene – den häufigsten Kontakt zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben bzw. mit ihren Problemen am Arbeitsplatz am ehesten konfrontiert werden, kommt im Rahmen der Bereitstellung betrieblicher Unterstützungsangebote der Sensibilisierung dieser „Schlüsselpersonen" für die Thematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege besondere Bedeutung zu. Ziel ist es dabei, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen sowie durch Bereitstellung von Informationsmaterial ihr Problembewusstsein zu fördern sowie das oftmals vorhandene Informationsdefizit – z. B. hinsichtlich des Umgangs mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und möglicher unterstützender Maßnahmen – zu beseitigen.

In Großbritannien werden auf der Website des *Princess Royal Trust for Carers* Arbeitgeber unter dem Stichwort *Carers and Employment* direkt angesprochen und auf die besondere Problematik von erwerbstätigen Pflegenden hingewiesen. Es werden neben betriebswirtschaftlichen Gründen für eine Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege auch Hinweise über vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeit- und Freistellungsmaßnahmen gegeben sowie Beratung und Hilfestellungen für das Unternehmen in dieser Frage angeboten. Diesbezüglich ein weiteres Beispiel: Die Interessenvertretung der Arbeitgeber *Employers for Carers* ist Partner in der *Action for Carers and Employment* und mit einer eigenen Website im Internet vertreten, auf der beispielsweise Informationen und Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege und vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen eingestellt sind.

Ich möchte Ihnen nun weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege vorstellen, die von anderen Akteuren so z. B. von der Politik oder den sogenannten *NGO's* (non governmental organisations, nicht-staatliche Organisationen) angeboten werden und die allen Pflegenden – also auch erwerbstätigen Pflegenden – zu Gute kommen. Im Hinblick auf diese Maßnahmen ist zu konstatieren, dass diese vor allem in Großbritannien verbreitet sind.

Zunächst die gesetzlichen und politischen Initiativen, die in den USA und in Großbritannien zu finden sind. Auf den US-amerikanischen *Familiy Leave Act* bin ich ja schon an anderer Stelle eingegangen. Für Großbritannien lassen sich zwei Gesetze nennen, die für pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Relevanz sind: Der *Carers and Disabled Children Act* und der *Employment Relations Act* – beide im Rahmen einer nationalen Strategie zur Unterstützung von Pflegenden, der *National Strategy for Carers* eingeführt. Der 2000 eingeführte *Carers and Disabled Children Act* gibt Pflegenden das Recht, auf eine Prüfung bzw. ein Assessment ihrer Bedürfnisse. Die sich daran anschließenden Umsetzungsrichtlinien zur Befriedigung dieser Bedürfnisse stellen die Erwerbstätigkeit als einen Faktor heraus, der bei Interventionen besonders berücksichtigt werden soll. Der *Employment Relations Act* von 1999 hingegen gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, für eine „angemessene Zeit" unbezahlten Urlaub zu nehmen, wenn plötzliche oder unerwartete Situationen im Zusammenhang mit dem Pflegebedürftigen eintreten. Dieses Gesetz ist ebenfalls schon unter dem Stichwort „Freistellung" angesprochen worden.

Besondere Erwähnung sollen an dieser Stelle auch die Maßnahmen des britischen Ministeriums für Bildung und Arbeit finden: die *Employers for Work-Life Balance Initiative* und die *Work-Life- Balance Campain.* Die Initiative ermutigt Organisationen sich zu verpflichten, Pflegende in der Belegschaft zu unterstützen, während die Kampagne sie davon überzeugen soll, flexiblere Arbeitsformen einzuführen. Hierzu etablierte die britische Regierung 2001 den *Work-Life Balance Challenge Fund* im Umfang von 1,5 Millionen englischen Pfund. Dieser Fund hält finanzielle Mittel für solche Unternehmen bereit, die mittels professioneller Beratung betriebliche Maßnahmen für Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen einführen bzw. diese erweitern möchten.

Auf kommunaler Ebene gibt es sowohl in den USA als auch in Großbritannien Anlauf- und Beratungsstellen, die erwerbstätigen Pflegenden in vielfältiger Form hilfreich zur Seite stehen können: Informationen über das Angebot örtlicher Dienste und Einrichtungen in Bezug auf die Betreuung und Pflege älterer Menschen halten in 650 US-amerikanischen Gemeinden – wenngleich begrenzt – die öffentlich geförderten *Area Agencies on Aging* bereit. Allerdings benötigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeverpflichtungen oftmals eine intensivere Betreuung und Beratung, als viele der *Area Angencies on Aging* sie anbieten können. Deshalb schließen viele Arbeitgeber – wie bereits dargelegt – Verträge mit privaten Altenhilfeanbietern ab.

In Großbritannien hat *Carers UK* – eine nicht staatlichen Organisation, die sich insbesondere für Pflegende älterer Menschen engagiert – mit *Carers-Line*, einen spezifischen telefonischen Beratungsdienst für Pflegende eingerichtet. Zudem finden erwerbstätige Pflegende auf einer eigenen Website von *Carers UK* für sie relevante Informationen (z. B. zu geeigneten Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz).

Interessant ist zudem, dass es in Großbritannien verschiedene Fonds gibt, die Pflegende dabei unterstützen, an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Beispielhaft sei hier auf den Fond der *Royal Bank of Scotland* verwiesen.

Im Hinblick auf finanzielle Unterstützungsleistungen für britische erwerbstätige Pflegende möchte ich ebenfalls zwei britische Beispiele vorstellen: Im Rahmen der *National Strategy for Carers* wurden 1999 mit dem *Carers Grant* zunächst für drei Jahre 140 Millionen britische Pfund zur Verfügung gestellt, um Pflegenden eine Unterbrechung von der Pflegetätigkeit zu ermöglichen bzw. ihnen finanzielle Hilfen für eine Pflege-Vertretungskraft zur Verfügung zu stellen. Seit 2002 stehen diese Mittel allerdings nur noch für die Unterstützung derjenigen Pflegenden zur Verfügung, die keine anderen Dienste in Anspruch nehmen können, um eine „Pflegepause" zu realisieren.

Für kurzzeitige Pflegepausen hat das britische Gesundheitsministerium die Vergabe von Gutscheinen an Pflegende vorgesehen. Es kann sich dabei um Zeitgutscheine handeln, die der Zeitdauer entsprechen, in der die gepflegte Person zusätzliche Unterstützung benötigt, während die Hauptpflegeperson die Pflegetätigkeit unterbricht oder um Geldgutscheine, deren Wert den Kosten der zusätzlichen Unterstützung für den Gepflegten entspricht.

Obwohl also – wie eingangs dargelegt – Unternehmen eine besondere Rolle zukommt, wenn es um eine Parallelität von Erwerbstätigkeit und Pflege geht, sind aber – wie das Beispiel Großbritannien zeigt – nicht nur die Akteure des Arbeitsmarktes angesprochen. Weitere wichtige Akteure sind Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe, der Gesetzgeber, Interessenverbände Pflegender und Arbeitnehmervertreter. So können ambulante und teilstationäre Versorgungseinrichtungen durch Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und zeitlichen Interessen der erwerbstätigen Pflegeleistenden die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflegetätigkeit in hohem Maße unterstützen. Der Gesetzgeber und Interessenverbände können einerseits durch eine gezielte Informations- und Bewusstseinsarbeit auf die Vereinbakeitsproblematik aufmerksam machen. Andererseits kann durch Bereitstellung eines Maßnahmenbündels und verbesserter pflegerischer und arbeitsplatzbezogener Rahmenbedingungen die Situation der pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und zu Hause im erheblichen Maße verbessert werden. Genügend Beispiele hierzu habe ich angeführt, die zum großen Teil auch in Deutschland realisiert werden könnten.

Resümierend bleibt festzustellen, dass ich mir auch für Deutschland eine nationale Strategie ähnlich wie in Großbritannien wünsche, die alle wichtigen Akteure einbezieht und die zugunsten von Pflegenden und ihren Angehörigen „an einem Strang ziehen". Ich denke, so eine nationale Strategie bzw. ein nationaler Aktionsplan ist in Deutschland überfällig. In der Hoffnung, dass diese Tagung dazu beiträgt, danke ich Ihnen für ihre Aufmerksamkeit!

Verwendete Literatur

Barkholdt, C. u. Lasch, V. 2004: *Wirtschaftskraft älterer Arbeitnehmerinnen. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege.* Expertise für die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung

Reichert, M. 2000: Pflege und Beruf. In: H.W. Wahl & C. Tesch-Römer (Hrsg.): *Gerontologie in Schlüsselbegriffen*, S. 359-365. Stuttgart: Kohlhammer

Reichert, M. u. Naegele, G. 1999: *Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – Nationale und internationale Perspektiven*, Bd II. Hannover: Vincentz

Unterstützung von Pflegenden in der betrieblichen Praxis

Welchen Beitrag können Unternehmen leisten? Betriebliche Maßnahmen und Möglichkeiten zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen im Überblick

Martina Mann, Pme Familienservice GmbH

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Pme Familienservice GmbH - Wir sind Experten zum Thema Work-Life-Balance, seit 15 Jahren...

- Ca. 400 Mitarbeiter/innen
- Fast 400 Firmenkunden mit 3.5 Mio MA
- Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuung: Tagesmüttern, Kinderfrauen, Au-pairs
- Wir bieten Ferienbetreuung.
- Wir betreiben Krippen und flexible Betreuungsangebote.
- Wir beraten Firmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Lebenslagencoaching
- EAP-Hotline
- Einkommens- und Budgetberatung

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Referenzen

ABB AG
Accenture Dienstleistungen GmbH
Adam Opel AG
Ärzteversorgung Niedersachsen
Allianz Gruppe
Andreas Stihl AG & Co. KG
AOK-Bundesverband
AOK-Die Gesundheitskasse in Hessen
ATM Airsys
Gesellschaft für Air, Traffic, Management, Systeme mbH
Audi AG
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
AXARON Bioscience AG
Axel Springer AG
Bankhaus Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA
BASF Aktiengesellschaft
BASF Coatings AG
Baxter Deutschland GmbH
Bayer AG Holding
Bayerische HYPO- und Vereinsbank AG
Bayerische Versorgungskammmer
Bayerischer Rundfunk
Valeo Wischersysteme GmbH
Vattenfall Europe AG
Verband der Südwestdeutschen Bekleidungsindustrie
Südwesttextil e. V.
Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH & Co.
Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH
Versicherungsgruppe Hannover
Vischer & Bernet GmbH
Vodafone D2 GmbH
Vodafone Holding GmbH
Volkswagen Nutzfahrzeuge
Wacker-Chemie GmbH
WDR-Aktiv Das Sozialwerk e. V.
WDR mediagroup GmbH
Weberbank Berliner Industriebank KGaA
WestLB AG
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg
Württembergische Versicherung AG
Zeitverlag

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Unsere Einrichtungen

- Regel- und Back-up Betreuung + über 30 Kitas
- Einrichtungen in Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dresden, Frankfurt, Hamburg, Heidelberg, **Mainz**, München, Stuttgart
- international und bildungsorientiert

Mainz · Darmstadt · Südhessen

Wenn der Kindergarten geschlossen ist

In Mainz gibt es eine Notfallbetreuung für die Kleinen / Kontingente für Unternehmen

MAINZ. Der Fußgrusch in den Räumen der evangelischen Altmünstergemeinde in Mainz hat sich schon verzogen. Vor etwa drei Wochen ist die 83 Quadratmeter große Wohnung mit den hohen Decken und dem dunkelbraunen Parkettboden fertig saniert worden. Vier helle Räume voller Kindermöbel und Spielzeug. Martina Mann, Standortleiterin der Firma PME Familienservice in Wiesbaden und Mainz, eines Dienstleistungsunternehmens, das auf Personalentwicklung und Kinderbetreuung spezialisiert ist, freut sich über das neue Angebot.

In der Altmünstergemeinde, in der Nähe des Mainzer Hauptbahnhofes, ist die „Kinderbetreuung für alle Fälle" entstanden, eine Art Kindertagesstätte für den Notfall. „Hinter dem Projekt steht die Idee, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gewährleisten zu können", sagt Mann. Ziel sei es, berufstätigen Eltern in Notfällen schnelle und flexible Hilfe zu ermöglichen – und das zu jeder Tageszeit und ohne Anmeldung.

Mitarbeiter von Vertragsfirmen können ihre Kinder bei ausgebildeten Erzieherinnen abgeben, wenn Tagesmütter ausfallen, Schulen geschlossen bleiben oder kurzfristig Seminare, Fortbildungen und Termine anstehen. Berufstätige Mütter und Väter sind somit nicht gezwungen, kurzfristig Urlaub zu nehmen, die beteiligten Unternehmen werden von Mitarbeiterausfällen entlastet.

Die Mainz nutzt unter anderem die Polizei den Service. Die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Burmeister ist froh über die neuen Möglichkeiten. Sie habe im Internet nach Kinderbetreuungsangeboten für Kollegen gesucht und sei dabei auf das Unternehmen PME aufmerksam geworden. „Das Konzept paßt gut in die heutige Zeit", sagt sie.

Da die Polizei ein 24-Stunden-Betrieb sei, brauche man auch mehr als den „normalen 6-bis-16-Uhr-Kindergarten". Vor allem zur Fußball-Weltmeisterschaft werde es zusätzlich kurzfristige Einsätze geben, deshalb eine flexible Kinderbetreuung bestehe ein großer Bedarf. Die Polizeibeamten sei aber zu teuer, sagt Burmeister, denn man müsse nicht nur entsprechende Räume mieten, sondern auch ausgebildetes Personal bezahlen.

Die Vertragsfirmen erwerben „Betreuungskontingente", die nach und nach aufgebraucht werden können. Die Mainzer Polizei hat zum Testen erst einmal 50 Betreuungstage gekauft. Werden diese von ihren Mitarbeitern nicht innerhalb eines Jahres in Anspruch genommen, verfallen die Kontingente.

Zufriedene Kinder, beruhigte Eltern. Wenn Tagesmütter ausfallen, Schulen geschlossen bleiben oder kurzfristig ein Berufstermin ansteht, hilft der neue Mainzer Kindergarten. Zu auch Firmen von dem Angebot profitieren, sichert sich manches Unternehmen ein Kontingent an Betreuungstagen.

Foto Claus Setzer

„Die Arbeitnehmer reagieren sehr positiv auf unser Angebot", sagt Martina Mann. Vielen Mitarbeitern gebe die Möglichkeit einer Notfallkinderbetreuung Sicherheit und das Gefühl, von ihrem Arbeitgeber unterstützt und ernst genommen zu werden. Der Service habe aber nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmer, auch die Unternehmen profitierten. „Betriebliche Fehlzeiten können verhindert, die Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter erhöht werden", sagt Mann. Das bestätigt auch Susanne Burmeister: „Der Service hilft bei der Personalplanung der Polizei sicherer und spart deshalb Kosten."

Unterstützt wurde die Mainzer Polizei bei der Realisierung ihrer Pläne auch von politischer Seite. Der Innenminister von Rheinland-Pfalz, Karl Peter Bruch (SPD), ist von dem Betreuungsangebot überzeugt. „Es ist überaus wünschenswert, daß das Projekt kein Einzelfall bleibt und auch andere Institutionen und Einrichtungen zur Nachahmung motiviert", sagt er in einer Pressemitteilung. Die „Kinderbetreuung in Notfall" ist nicht neu. Seit acht Jahren nutzen zahlreiche Unternehmen, beispielsweise die Deutsche Bahn, die Post oder Tetra Pak, das Angebot von PME in anderen Städten. Niederlassungen gibt es unter anderem in Frankfurt, Stuttgart, Berlin, Hamburg und Düsseldorf.

„Wir hoffen, daß wir hier ähnlich erfolgreich werden", sagt Mann. Inzwischen haben sich die Räume der Altmünstergemeinde ein wenig gefüllt. Einige Polizistinnen sind mit ihren Kindern gekommen, um die Mädchen und Jungen mit der neuen Situation vertraut zu machen. Während die Kleinen spielen und malen, holen die Frauen Kaffee und neuen Kuchen. Dann besichtigen sie die Räume und sind zufrieden. „Schön ist es hier", ist die einhellige Meinung. ALEXANDRA SCHOB

Weitere Informationen über die „Kinderbetreuung für alle Fälle" unter www.familienservice.de

FAZ vom 3.Mai 2006

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Home- und Eldercare, seit 12 Jahren.

- Umfassende Beratung der Mitarbeiter in allen Fragen rund um die Betreuung von hilfebedürftigen Menschen.
- Vermittlung von individuellen Betreuungslösungen

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Homecare - Eldercare
Relevanz und Nutzen für die Unternehmen

- Relevanz
  - Steigendes Durchschnittsalter der Mitarbeiter/innen und ihrer Angehörigen, über 40jährige sind in der Regel für die Pflege der Angehörigen zuständig.
  - Veränderungen im Gesundheitswesen
- Nutzen
  - Innere und äußere Abwesenheit wird verringert
  - Verteilungsgerechtigkeit: ein Angebot für die ganze Belegschaft
  - Hohe Wertschätzung durch die Mitarbeiter/innen

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Entwicklung der Erwerbspersonen von 1979 bis 2020 :

	1979	1984	1989	1996	2005	2010	2015	2020
bis 29-Jährige	32	33	32	25	21	21	21	20
30- bis 39-Jährige	23	21	24	29	25	21	21	23
bis 40-Jährige	**55**	**54**	**56**	**54**	**46**	**42**	**42**	**43**
40- bis 49-Jährige	24	23	22	24	30	31	27	23
50-Jährige und älter	21	22	22	22	23	27	31	34
ab 40-Jährige	**45**	**45**	**44**	**46**	**53**	**58**	**58**	**57**
Verhältnis[29] bis 29-Jährige zu über 50-Jährige	1,52	1,50	1,45	1,13	0,94	0,80	0,68	0,58
			Phase 1: Anteil unter 29-jähriger Erwerbsper-sonen nimmt ab.		Phase 2: Anteil der über 40-jährigen Erwerbsper-sonen nimmt zu.		Phase 3: Anteil der über 50-jährigen Erwerbsper-sonen nimmt weiterhin stark zu.	

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Hilfe- und Pflegebedarfsrechner

http://www.mittelstand-und-familie.de/storage/download/HilfeundPflegebedarfs-Rechner.xls

Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Angehörigen

Angaben bezogen auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr (oder neuste verfügbare Daten)	Anzahl	%	Beschäftigte mit hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen	Beschäftigte mit hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen (%)
Gesamtzahl Mitarbeiter	1000,00	100,00	103,22	10,32
Frauen gesamt	495,00	49,50	51,29	10,36
Altersgruppen				
21 bis 30	110,00	11,00	0,55	0,50
31 bis 40	100,00	10,00	2,20	2,20
41 bis 50	150,00	15,00	11,25	7,50
51 und älter	135,00	13,50	59,27	43,90
Männer gesamt	505,00	50,50	51,93	10,28
Altersgruppen				
21 bis 30	100,00	10,00	0,50	0,50
31 bis 40	110,00	11,00	2,42	2,20
41 bis 50	160,00	16,00	12,00	7,50
51 und älter	135,00	13,50	59,27	43,90

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Fragebogen zur Bedarfserhebung des Unterstützungsbedarfs von Mitarbeiter/-innen mit Pflegeverantwortung

1. Wo leben Ihre pflege- bzw. unterstützungsbedürftigen Angehörigen?

_____

2. Wie viele Stunden pro Woche benötigen Sie für die Unterstützung/Pflege Ihrer Angehörigen?

_____

3. Welche Art der Unterstützung/Pflege benötigen Ihre Angehörigen?

_____

4. Wie hoch sind etwa die Ausgaben, die Sie auf Grund der Unterstützung/Pflege Ihrer
Angehörigen pro Monat haben?

_____

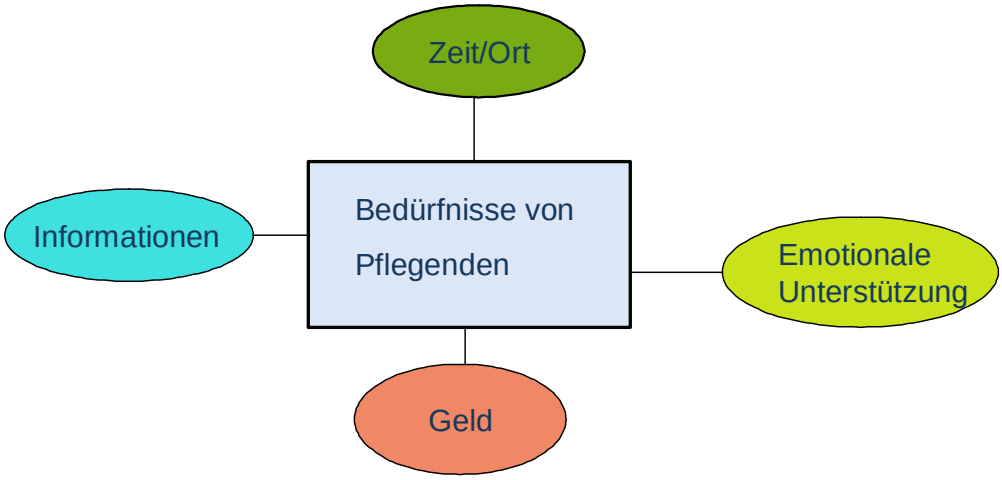
5. Welche zusätzlichen Unterstützungs- oder Pflegeaufgaben werden in Zukunft voraussichtlich
auf Sie zukommen?

_____

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Die Bedürfnisse von Pflegenden :



© pme Familienservice GmbH

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

1. Informationen und Vermittlungsleistungen

Der unkomplizierte Zugang zu aktuellen Informationen über regionale Unterstützungsmöglichkeiten und -dienste ermöglicht Pflegenden, bei Bedarf schneller und einfacher die richtige Unterstützung zu arrangieren.

Möglichkeiten des Betriebes:

1.1 Interne Beratung (Hilfe zur Selbsthilfe)

1.2 Inanspruchnahme eines Beratungs- und Vermittlungsservice

© pme Familienservice GmbH

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

1.1 Informationen - Hilfe zur Selbsthilfe

Beratung - landesweit

BeKo-Stellen. Zurzeit gibt es insgesamt 135 dieser Beratungs-und Koordinationsstellen. Sie haben als zentrale Anlaufstellen die Aufgabe, hilfe- und pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige zu beraten und zu unterstützen. Die Beratung der BeKo-Stellen ist kostenfrei und unverbindlich. Die Betroffenen entscheiden selbst, welches der verfügbaren Angebote sie in Anspruch nehmen möchten.

Homepage des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit RLP. Onlinesuche: BeKo-Stellen

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

1.1 Informationen - Hilfe zur Selbsthilfe

Telefonische Beratung - bundesweit

Bürgertelefon des Bundesminsteriums für Gesundheit und Soziales:

Fragen zur Krankenversicherung: 01805-99 66 01

Fragen zur Pflegeversicherung: 01805-99 66 03

Infos für behinderte Menschen: 01805-99 66 04

Infoline Mittelstand und Familie 0180 - 4 333 444

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

1.2. Informationen und Vermittlungsleistungen

Ein Beratungs- und Vermittlungsservice bietet üblicherweise folgende Leistungen an:

Beratung und schriftliche Information zur Pflegeversicherung, Pflegeeinstufung, Widerspruchsverfahren, Umgang mit dem Medizinischen Dienst und Unterstützungsmöglichkeiten im Pflegealltag durch ambulante oder stationäre Dienste.

Gemeinsam mit einem Experten wird die Situation besprochen und das weitere Vorgehen festgelegt. Neben der Orientierungshilfe im „Pflegedschungel“ ist auch die psychische Unterstützung für den pflegenden Angehörigen eine wichtige Entlastung.

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

1.2. Informationen und Vermittlungsleistungen

Pflegehotline vor allem abends und am Wochenende

Vermittlung von hauswirtschaftlichen Diensten wie z.B. Reinigungs-, Wäschepflege-, Einkaufs- oder Menüservice, Gartenarbeitshilfen, Haustier-Sitting, Botengänge etc.

Vermittlung von Plätzen in Pflegeheimen, betreutem oder beschütztem Wohnen, Kurzzeitpflegeheimen oder der Tagespflege und Reha-Einrichtungen sowie von privater Seniorenbetreuung und ambulanten Diensten (z.B. Essen auf Rädern).

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

2. Arbeitszeit und Arbeitsort

Um sowohl Beruf und Pflegetätigkeiten unter einen Hut zu bekommen, als auch eine Balance zwischen Pflichtaufgaben (Beruf und Pflege) und freier Zeit zur Regeneration herzustellen, braucht es ein hohes Maß an Flexibilität.

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es:

•berufliche und pflegerische Aufgaben besser aufeinander abzustimmen

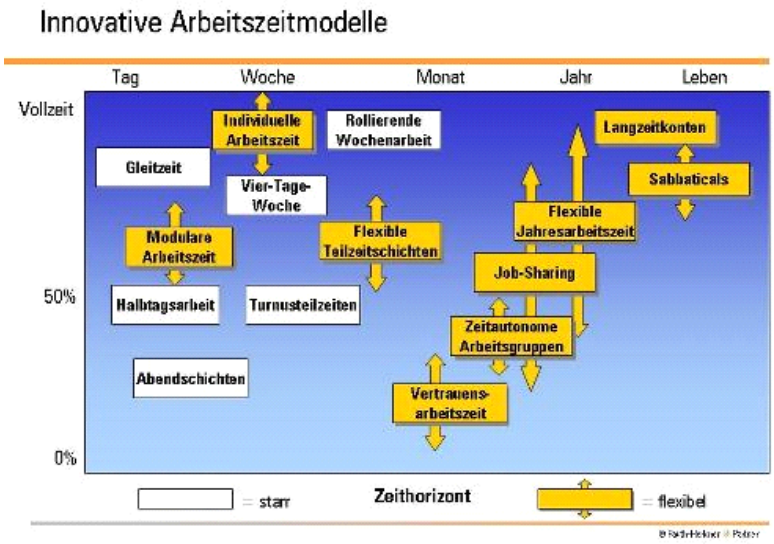
•Angehörigen während der Arbeitszeit zum Arzt zu begleiten

•Morgens vor der Arbeit den Angehörigen versorgen zu können.

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

2.1 Arbeit



© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

2.1 Arbeitszeit

Sonderurlaub für Pflegeaufgaben.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Beschäftigten durch die Führung eines Langzeitkontos oder durch die Gewährung eines Sabbaticals Sonderurlaub für Pflegeaufgaben zu gewähren. So können diese sich in akuten Notsituationen um die privaten Belange kümmern, ohne dass Arbeitszeit verloren geht.

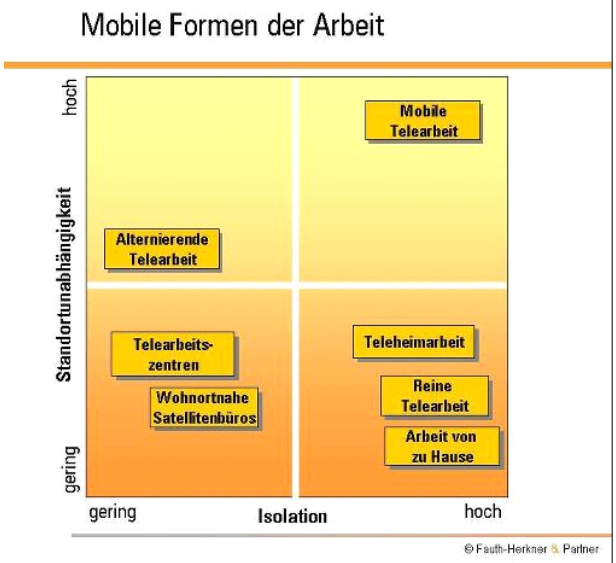
© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

2.2 Arbeitsort

Ein flexibler Arbeitsort, bzw. die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten ist bei der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger hilfreich.

Ebenso wenn die eigene Hilfebedürftigkeit nach einer Krankheit lange Anfahrtswege zur Arbeit erschwert.



© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

3. Finanzielle Unterstützung

Häufig reichen die Leistungen der Pflegeversicherung nicht aus, um den bedürftigen Menschen bedarfsgerecht zu pflegen. Angehörige werden dann in die finanzielle Verantwortung genommen.

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber in Form

•eines zinsgünstigen Darlehens

•eines Zuschusses zu der Betreuung durch ambulante Dienste

kann finanzielle Sorgen der Beschäftigten verringern und bedeutet für pflegende Angehörige deshalb eine große Entlastung.

.

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

4. Emotionale Unterstützung

.
Ein verständnisvolles Umfeld und ein Netzwerk aus

•Familienangehörigen und Freunden

•Kollegen und Vorgesetzten

•professionellen Berater/innen

•EAP-Hotline (Lebenslagen-Coaching)

können helfen, die Belastung von pflegenden Angehörigen zu lindern und sie bei Krisen aufzufangen.

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Nutzen für das Unternehmen

- Kosten durch Ausfallszeiten oder schlechte Leistungen der Mitarbeiter werden verringert
- Produktivität und Leistung der Beschäftigten werden erhöht
- Fehlzeiten werden reduziert
- Fluktuation wird vermieden und wertvolle Mitarbeiter/Innen bleiben dem Unternehmen erhalten
- Beschäftigte werden motiviert
- Attraktivität des Arbeitsplatzes steigt

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Familien Service
Partner für MitarbeiterEffizienz

Wandel der Unternehmenskultur

Wenn es richtig ist, dass:

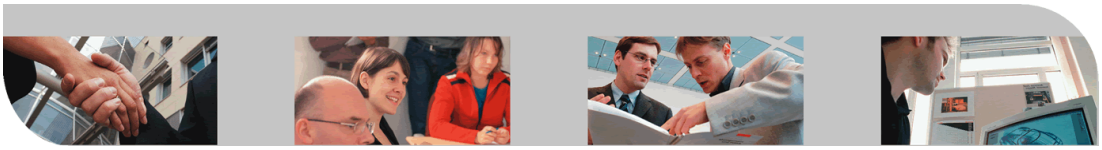
- die Motivation, das Engagement und die Loyalität der Arbeitnehmer eine zunehmende Bedeutung für das Betriebsergebnis haben,
- Innovationspotential und Leistungsbereitschaft von den sozialen Lebenszusammenhängen außerhalb des Berufes abhängen,

dann trägt eine familien- und pflegefreundliche Gestaltung der Arbeitswelt ganz maßgeblich zum Anstieg der Produktivität und der Arbeitsqualität bei.

© pme Familienservice GmbH
Email: info@familienservice.de | Internet: www.familienservice.de

Erst der Betriebskindergarten, jetzt noch der Belegplatz im Pflegeheim?
Unternehmen vor der Herausforderung einer alternden Gesellschaft

Lucie Janousek, berufundfamilie gGmbH
– Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung



Erst der Betriebskindergarten, jetzt noch der Belegplatz im Pflegeheim?

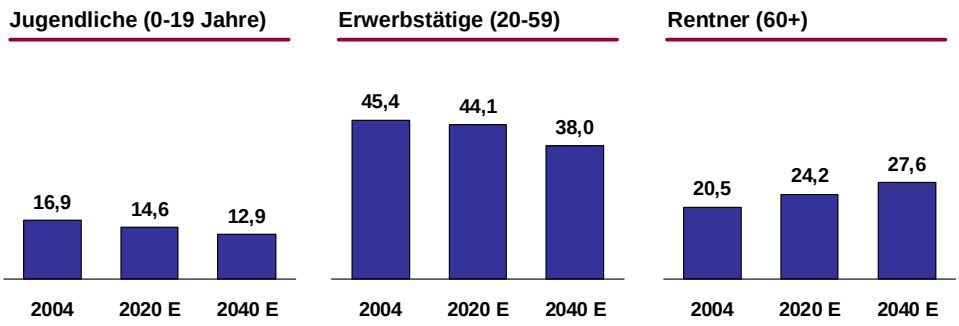
Unternehmen vor der Herausforderung einer alternden Gesellschaft.

Mainz, 02.November 2006

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Zentrale Indikatoren zeigen deutlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dringend verbessert werden muss.

Bevölkerungsveränderung 2004-2040 [Mio.]

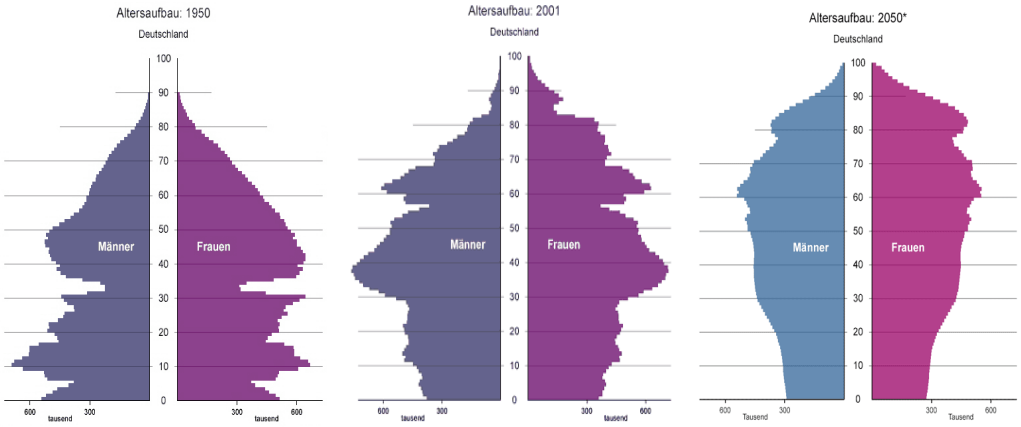


Insgesamt geht die Bevölkerung in Deutschland zwischen 2004 und 2040 mit 4 Millionen zurück
Dieser Trend ist besonders stark im erwerbstätigen Segment (7,4 Millionen) und bei Jugendlichen (4 Millionen)
Im Gegensatz nimmt die Zahl der Rentner kontinuierlich zu (7,1 Millionen)

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Quelle: Statistisches Bundesamt

Alterspyramide von 1950 - 2050



Quelle: © Statistisches Bundesamt Deutschland 2003

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Altersstruktur der Hauptpflegepersonen

• bis 39 Jahre	11 %
• 40-45 Jahre	27 %
• 55-64 Jahre	27 %
• 65-80 Jahre	26 %
• 80 Jahre und älter	7 %
• keine Angabe	3%

Quelle: Infratest Sozialforschung

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Es gibt Wege zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege…

- kurzfristige Maßnahmen

  → Notfallhilfe

- mittelfristige Lösung

  → bedarfsgerechte Angebote (Maßnahmenbündel)

- langfristiges Ziel

  → Entwicklung einer familienbewussten Unternehmenskultur

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

…durch vielfältige Maßnahmen.

- Arbeitszeitregelungen
- Arbeitsort
- Arbeitsorganisation
- Information und Beratung
- Finanzielle Unterstützung
- Sensibilisierung von Führungskräften

→ Familienbewusste Unternehmenskultur

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Dadurch reduzieren sich die arbeitsbezogenen Folgen von Pflegeübernahme.

- erhöhte Abwesenheitsraten und unvorhersehbare Fehlzeiten
- verminderte Produktivität und Belastbarkeit
- höherer Krankheitsstand
- Verlust qualifizierter Arbeitskräfte

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Das audit berufundfamilie® ermöglicht umfassende, betriebsindividuelle Lösungen,…

Begutachtung vorhandener Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Identifizierung von Stärken und Schwächen der familienbewussten Personalmaßnahmen

Ausbau und Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik

- Realisierung betriebsindividueller und bedarfsgerechter Lösungen
- Impulse für neue Handlungsstrategien
- Vernetzung familienbewusster Angebote

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

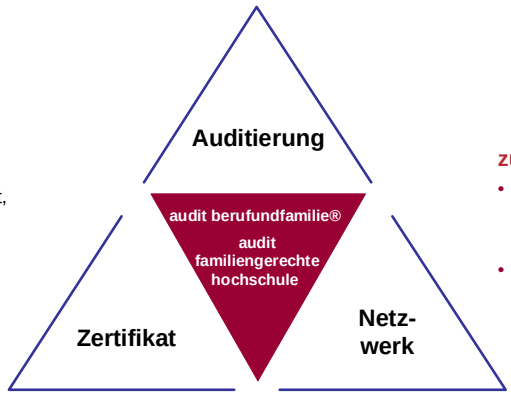
…die nachhaltig wirken.

ergebnisorientiert

- ein nachhaltiger Prozess auf der Basis einer Analyse bestehender Maßnahmen wird initiiert
- Unternehmensspezifische Ziele und Maßnahmen werden erarbeitet
- die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen ist durch das Auditierungsverfahren nachhaltig sicher gestellt

öffentlichkeitswirksam

- zwei Stufen: Grundzertifikat, Zertifikat
- Verleihung durch BMWA, BMFSFJ
- breites Medienecho und sehr gute Vermarktbarkeit



zukunftsweisend

- praktische Informationen in einer Datenbank ständig aktuell abrufbar
- Netzwerk ermöglicht Erfahrungsaustausch für zertifizierte Unternehmen und Hochschulen

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

In einem strukturierten Prozess gelangen Unternehmen zum Erfolg.

- Strategieworkshop
- Auditierungsworkshop
- Zieldefinition
- **Grundzertifikat**
- Jährliche Berichterstattung
- Re-Auditierung (nach drei Jahren)
- **Zertifikat**

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Die Maßnahmen werden systematisch entwickelt und auf die betriebliche Praxis abgestimmt.

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Informations- und Kommunikationspolitik
5. Führungskompetenz
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
8. Service für Familien

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Die Erfolgskomponenten des audit: Unternehmer *und* Beschäftigte gewinnen!

- Familien*bewusste* Personalpolitik
- Passgenaue Angebote
- Nachhaltiger Prozess
- Betriebswirtschaftlich sinnvoll
- Gesamte Belegschaft eingebunden
- Verknüpft mit kommunalen Angeboten

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Unternehmen fragen nach den betriebswirtschaftlichen Effekten einer familienbewussten Personalpolitik.

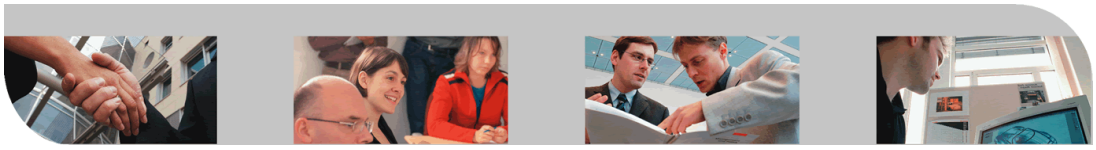
- **In den zurückliegenden Monaten wurden durch das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik Münster (FFP) erstmals 98 auditierte Unternehmen zu ihren Erfahrungen mit dem Einsatz familienbewusster Maßnahmen befragt.**
- **Von diesen 98 erwerbswirtschaftlichen Unternehmen sämtlicher Branchen und Größenklassen antworteten 72 in auswertbarer Form und bilden die Grundlage der sich anschließenden Ergebnisse.**

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Die ersten Thesen des FFP Münster zeigen, dass Unternehmen profitieren.

- In Unternehmen mit einem umfassenden Angebot familienbewusster Maßnahmen fehlen die Mitarbeiter nicht so häufig und melden sich die seltener krank.
- In sehr engagierten familienbewussten Unternehmen kehren die Mitarbeiter nach der Elternzeit schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.
- In sehr familienbewussten Unternehmen werden die Rückkehrer/-innen aus der Elternzeit schneller wieder in die Arbeitsabläufe integriert.
- Familienbewusste Personalpolitik steigert die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung



berufundfamilie®
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

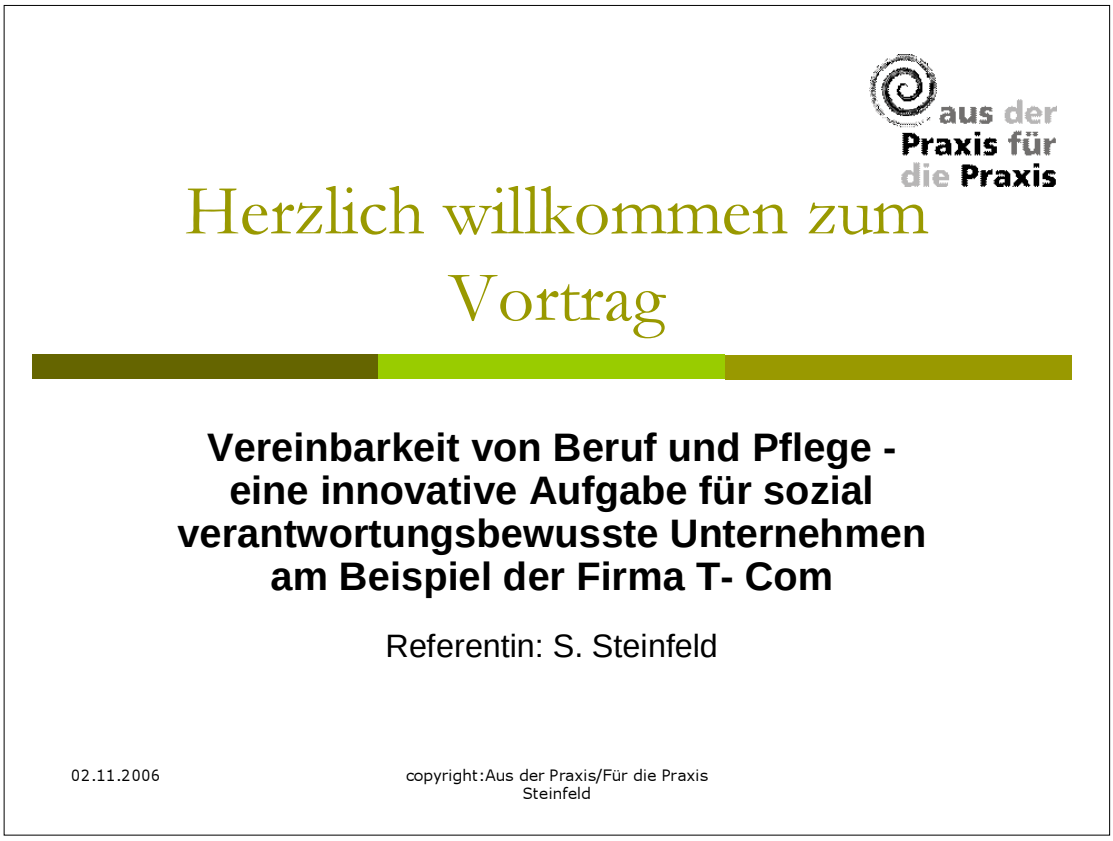
berufundfamilie gGmbH
Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300 388-0
Telefax 069.300 388-77
info@beruf-und-familie.de

www.**beruf-und-familie**.de

Betriebliche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege am Beispiel der Firma Deutsche Telekom, T-Com Zentrale

Stefanie Steinfeld, Aus der Praxis/Für die Praxis



Ausgangslage

- Die deutsche Bevölkerung enthält derzeit einen der höchsten Anteile alter Menschen und den niedrigsten Anteil junger Menschen in der ganzen Welt.
- Der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen steigt durch eine immer höhere Lebenserwartung (75,89 und 81,55 Jahre) bei gleichzeitigem Geburtenrückgang.
- Dem steht ein schwindendes Potenzial an Personen gegenüber die Hilfe und Pflege leisten können.
- 45 % der weiblichen pflegenden Angehörigen sind zwischen 41 und 50 Jahren alt, Vollzeit beschäftigt und im höher qualifizierten Bereich tätig.
- Ab 2010 ist mit einem Arbeitskräftemangel besonders im qualifizierten Bereich zu rechnen.

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Die Situation pflegender Angehöriger

- Die Pflege von Angehörigen wird mit der Zeit eher belastender und aufwendiger.
- Eintritt und Dauer von Pflegebedürftigkeit sind nicht vorhersehbar und kann sich über einen sehr langen Zeitraum ziehen.
- Die Pflege älterer Menschen kann nicht nur psychisch sondern auch physisch sehr belastend sein, zumal der pflegende Arbeitnehmer oft auch selbst schon etwas älter ist.
- Die Pflege älterer Menschen setzt Flexibilität, Organisationstalent und Zeit voraus.
- Der Bedarf an Freizeit und individueller Lebensgestaltung, aber auch an beruflicher Fortbildung muss zurückgesetzt werden.

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Erhöhte Abwesenheitsraten und unvorhersehbare Fehlzeiten
- Verminderte Belastbarkeit und Produktivität der Mitarbeiter
- Höherer Krankenstand
- Verlust qualifizierter Arbeitskräfte
- Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte
- Erhöhte Nutzung von firmeneignen Ressourcen (z.B.Telefon)

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Anforderung an die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Unbürokratische Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation (z. B. Homeoffice)
- Information zu den Anforderungen, die bei der Pflege entstehen (z.B. Intranet-Portal)
- Beratung über innerbetriebliche und außerbetriebliche Hilfsmöglichkeiten
- Schulung für den besseren Umgang mit Pflegebedürftigkeit und über Erleichterungen in der Pflege (Seminarreihe)
- Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen und Entlastungsangeboten (z.B. Gesprächskreise, Beratung)
- Vernetzung mit örtlichen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe und deren finanzielle Unterstützung um die vorhandenen Leistungen ausbauen zu können

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Mögliche Projektelemente zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Information - Einrichten eines Intranet - Portals zu allen pflegerelevanten Fragen, Unterstützungsmöglichkeiten, Kontaktadressen
- Schulung - Kompetenztraining für pflegende Angehörige als Seminarreihe
- Beratung - Einzelfallberatung der pflegenden Mitarbeiter
- Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege z.B. Entlastungsdienst für pflegende Mitarbeiter, Vernetzung mit örtlichen Diensten der Altenhilfe, Schulung der internen Berater zum Thema

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Von der Firma T-Com ausgewählte Projektelemente: Schulung und Beratung

Schulung: Durchführung von Seminaren (Kompetenztraining) für pflegende Angehörige mit folgenden Themen:

- Pflegebedürftigkeit und Pflege – was verändert sich bezüglich meines Arbeitsplatzes und bez. meiner Familie,

  Wie können Krisensituationen gemeistert werden? Wie schaffe ich mir Freiräume, wo sind meine Grenzen

- Krankheitsbild Demenz: Diagnose, Behandlung und Umgangsmöglichkeiten mit demenziell erkrankten Menschen

- Praktische Hilfen im Pflegealltag

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Schulung

- Das Soziale Netz bei Pflegebedürftigkeit – wer hilft?
  Netzwerke/Anlaufstellen in der Firma, Wie erkenne ich eine gute Sozialstation/Heim, Hilfe annehmen können
- Depressionen im Alter erkennen und behandeln
- Finanzielle und rechtliche Aspekte

Organisation: sechs Veranstaltungen , alle vierzehn Tage,
Dauer 3 Std., 25 Teilnehmer

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Beratung

- Beratungsangebot zur Klärung der individuellen Situation:
  Fallplanung, Hilfe bei Antragsstellung,
  Krisenintervention, Vermittlung von weiterführenden Hilfen,
  Kooperation mit Beratungsstellen
  Jeder pflegende Mitarbeiter bekommt zwei Beratungseinheiten finanziert.
  Termine nach Vereinbarung, ein Sprechtag alle vierzehn Tage,
  Beratung per E-Mail

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen in Planung

- Schulung der verantwortlichen Mitarbeiter
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit in der Firmenzeitung oder Intranet
- Vernetzung mit örtlichen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe z. B. Belegrecht für Kurzzeitpflegeplätze, Gesprächskreis für pflegende Mitarbeiter
- Aufbau eines firmeninternen Entlastungsdienstes z. B. Notfallfeuerwehr eventuell auch mit ehemaligen Mitarbeitern des Unternehmens.

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Voraussetzungen

- Schaffen des notwendigen Problembewusstseins durch Öffentlichkeitsarbeit und Schulung der Führungsebene
- Bilden einer Projektgruppe mit motivierten Mitarbeitern und Vertretern des Managements
- Genehmigung des Unterstützungsangebotes als Fortbildung
- Referent muss sehr kompetent und emphatisch sein
- Gute Balance zwischen Information, Erfahrungssaustausch und individuellem Beratungsbedarf
- Bei den Seminaren muss ein Ansprechpartner des Unternehmens mit anwesend sein
- Geeignete Zeitschiene und ruhige freundliche Räumlichkeiten
- Langfristige Sicherung durch Rückgabe des Projektes in betriebsinterne Strukturen (Sozialdienst)

02.11.2006

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

Kosten

Kosten für die Steuerung, Durchführung und Begleitung des Projektes:

Als Projektbestandteile gibt es die Module:

Vorträge und Öffentlichkeitsarbeit; Einrichten eines Intranetportals, Beratung; Seminarreihe für pflegende Mitarbeiter und das Modul Aufbau von betrieblichen Serviceleistungen.

Diese Module können einzeln oder komplett abgerufen werden.

Preise auf Anfrage

Kontakt:

Stefanie Steinfeld,
Siedlungsweg 7,
64372 Ober Ramstadt,
Tel.: 06154/ 53600,
E-Mail: SteffiSteinfeld@web.de,
mobil: 0160 /90 17 42 36

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

aus der Praxis für die Praxis

Zu meiner Person

- Dipl. Soz. Arb., Leiterin des Service- und Beratungszentrums für Senioren, Kranke und Behinderte und deren Angehörige, der Stiftung Soziale Gemeinschaft Riedstadt
- Dozentin für Soziale Gerontologie in der Altenpflege- und Krankenpflegeausbildung
- Dozentin an der Landesärztekammer Hessen
- Fortbildnerin, Konzeptentwicklung

  (Diakonisches Werk, Gesellschaft für innere Mission, AWO,EKHN, private Träger, Deutsche Telekom etc.)
- Trainerin des „Bündnis gegen Depression“
- Mediatorin
- Initiatorin des Projektes „Atempause“ – ein niedrigschwelliges Entlastungsangebot für Demenzkranke und deren pflegende Angehörige sowie des „Netzwerk Demenz Groß-Gerau“

copyright:Aus der Praxis/Für die Praxis
Steinfeld

aus der Praxis für die Praxis

Über den Betrieb hinaus:
Wo Pflegende Informationen und Unterstützung finden

Pflegespezifische Probleme und Belastungen

Monika Bittmann, Landeszentrale
für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V.

„Ich kann sie nicht mehr sehen,
sie bringt mich an den Rand des Wahnsinns mit ihrer ständigen Fragerei
und keine Minute habe ich für mich, überall ist sie,
alles erinnert mich nur an Pflege in diesem Haus,
es riecht nach Urin, Domestos und Putzmittel gepaart mit Babycreme …"

Die Tochter, die dies erzählt, liebt ihre Mutter. Ohne Zweifel. Doch die extremen Belastungen der Pflege überfordern sie und stellen die Beziehung zwischen den beiden auf die Zerreißprobe.

Sie alle kennen die Prognose für die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft – die voraussichtliche Anzahl pflegebedürftiger Menschen wird stetig ansteigen. Wir alle werden immer älter und somit werden nicht nur hier in Mainz diejenigen immer mehr, die in Zukunft direkt oder indirekt vom Thema „Demenz" betroffen sind.

Der überwiegende Anteil der Pflege findet nicht – wie viele immer noch glauben – in stationären und teilstationären Einrichtungen statt.
Nein – mehr als drei Viertel der Pflegebedürftigen werden von ihren Partnern, Töchtern und Schwiegertöchtern, Geschwistern und Söhnen zuhause gepflegt und betreut.

Die Familie
Und egal ob in Mainz, Berlin, München, Paris oder Rom – die Belastung der pflegenden Angehörigen ist überall gleich. Denn eine Demenz verändert nicht nur die Lebenswelt des Demenzkranken einschneidend, sondern auch grundlegend das Leben seiner Familie. Sie stellt größte Anforderungen an alle Beteiligten.

Die Familie geht mit dem Demenzkranken einen langen, beschwerlichen Weg.
Dieser Weg führt aus gemeinsamer Vertrautheit in die gegenseitige Fremdheit.
Dieser Weg ist geprägt von ständigem Abschiednehmen, von Trauer und Verzweiflung.
Manchmal ist dieser Weg auch einfach nur gekennzeichnet von Wut und Mutlosigkeit, Hilflosigkeit und Vereinsamung.
Und vor allem: Die Pflegenden gehen diesen Weg meist unter größter psychischer Belastung.

Was oft vergessen wird:
Der pflegende Angehörige wird nach und nach zur Pflegeperson ohne jede Ausbildung.
Er muss für den Kranken da sein.
24 Stunden am Tag.
365 Tage im Jahr.
In dieser Situation verliert er in der Regel jeden persönlichen Freiraum.

Typische Merkmale pflegender Angehöriger:
- Weiblich
- 48 Jahre
- Keine Kinder mehr im Haus
- 50 Prozent arbeiten in Vollzeit

Typische Merkmale eines Patienten:
- Weiblich
- 78 Jahre
- Verwitwet
- 35 Prozent sind über 85 Jahre alt

Am Anfang kommt es beim Demenzkranken nur zu leichtem und mäßigem kognitiven Abbau – das macht die Familie oft noch gut mit. Dennoch tauchen auch in dieser Anfangsphase bereits die ersten Probleme auf:

- Der Demenzkranke verändert sich – das Idealbild, das alle von ihm hatten, gerät ins Wanken
- Die pflegenden Angehörigen zweifeln immer häufiger an ihrer eigenen Kompetenz: Schaffe ich das? Mache ich alles richtig?
- Durch die erhöhten Anforderungen an alle kommt es immer häufiger zum Familienstreit
- Die Hilfe erfordert mehr Zeit, es bleibt weniger Zeit für die ursprünglichen Familienaktivitäten, oft gar keine Zeit mehr für den pflegenden Angehörigen selbst
- Zukunftspläne zerschlagen sich manchmal – die Lebensplanung muss überdacht werden
- Alles schafft die Familie nicht allein – bei komplexen Aufgaben ist fremde Hilfe erforderlich
- Auch das Geld wird knapper – Pflege kostet meist mehr, als Kasse und Versicherung zahlen – die Finanzen müssen überwacht werden, damit sie nicht aus dem Ruder laufen

Später wird's schwieriger – in der zweiten und dritten Demenzphase muss die Familie die hohen Anforderungen eines schweren bis sehr schweren kognitiven Abbaus des Demenzkranken bewältigen.

- Die Tochter füttert und wickelt die Mutter – das Eltern-Kind-Verhältnis dreht sich um
- Der Tagesablauf muss straff organisiert und strukturiert werden
- Häufig wird die Demenz erst jetzt richtig als solche erkannt
- Oftmals muss nun das rationale Denken aufgegeben werden, die Kommunikation mit dem Demenzkranken funktioniert nur noch über die emotionale Schiene
- Die Familie muss sich – bewusst oder unbewusst – mit dem bevorstehenden Tod des Demenzkranken auseinandersetzen
- Es folgt die Zeit der Schuldgefühle und Aggressionen, die eine besondere psychische Belastung darstellen

Wenn die Angehörigen mit einem plötzlichen Pflegefall konfrontiert werden, sind sie meist überfordert. Sie müssen sich von jetzt auf gleich eine Menge Wissen und pflegerische Kompetenz aneignen. Vor allem Hilflosigkeit, Unwissen und Schwierigkeiten im Umgang mit der Krankheit sind schwer auszuhalten. Von größter Bedeutung sind gerade in der Anfangsphase Maßnahmen, die die Angehörigen unterstützen. Sie müssen schnell und fortlaufend ausgebaut werden.

Besonders die **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** wird von den Familien als sehr große Belastung gesehen. Dabei steht die Betreuung der demenzkranken Menschen an erster Stelle.

Besonders schwierig ist es für die pflegenden Angehörigen…
… am Arbeitsplatz nicht abschalten zu können
… kein Verständnis vom Arbeitgeber zu bekommen
… zeitlich stark eingeschränkt zu sein
… keine Zeit und Ruhe für die nötige Erholung zu haben

Nicht selten müssen Familienangehörige ihren Beruf aufgeben, damit die Versorgung des Demenzkranken rund um die Uhr gewährleistet ist. Dabei empfinden viele die Berufstätigkeit auch als dringenden Ausgleich zur Pflegesituation zuhause. Wie diese pflegende Angehörige erzählt:

> *„Wenn ich im Büro bin kann ich zwar nicht abschalten und denke immer „Was tut sie gerade? Hoffentlich läuft sie nicht wieder weg! Ich bete zu Gott, dass sie nicht alle fünf Minuten hier im Büro anruft und fragt wann ich endlich nach Hause komme…. Aber: Ich höre und sehe mal was anderes und das ist sehr wichtig für mich."*

In der Doppelbelastung einer Arbeits-/Pflegesituation passieren dann auch ständig Dinge wie:

Die pflegende Angehörige bekommt am Arbeitsplatz einen Anruf, weil die Mutter wieder weggelaufen ist und sie die Polizei irgendwo aufgegriffen hat.

Oder:
Die demenzkranke Ehefrau will beim Metzger nicht bezahlen, beschimpft die Verkäuferin in wüster Art und Weise und will den Laden partout nicht ohne Wurst verlassen.

Oder:
Der demenzkranke Ehemann ist durch die Einbahnstraße gefahren, hat einige PKWs gerammt und ist nicht bereit, einzugestehen, dass er in der Einbahnstraße aus der falschen Richtung kam.

Oder:
Der demenzkranke Vater weigert sich, dem „Essen auf Rädern" die Tür zu öffnen, geschweige denn etwas zu essen und beharrt darauf, dass er nur im Beisein seines Sohnes etwas essen wird. Zitat:
„Ich werde mich doch nicht vergiften lassen!"

Pflegende Angehörige brauchen daher dringend

- Wissen über das Krankheitsbild
- Wissen über die ganze Bandbreite der Demenz
- Wissen über alle Symptome
- Wissen über mögliche Hilfsmöglichkeiten und Netzwerke
- und vor allem das Wissen darüber, dass die „Macken" des Demenzkranken sich nicht gegen sie als Mensch richten.

Die Familie braucht in der Pflegesituation eine **Schutzhülle für ihre Seele,** damit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht zum Zusammenbruch des Familiensystems führt.

Wir tragen alle Verantwortung dafür, nicht nur für den Kranken, sondern auch für die ganze Familie zu sorgen.

Wir brauchen dringend …

… auch hinsichtlich der Pflege familienfreundliche Betriebe (wie bei Kindern)
… flexiblere Arbeitszeiten
… Möglichkeiten, den Arbeitsplatz plötzlich verlassen zu können
… mehr Verständnis der Arbeitgeber
… mehr Verständnis der Arbeitskollegen
… mehr Heim- oder Telearbeitsplätze
… Pflegebegleiter/Berater/Beauftragte innerhalb der Firma, die zum Thema Pflege informieren, aufklären und beraten
… unproblematische Beurlaubungsmöglichkeiten
… mehr Pflegekurse (Schulungen)
… mehr Informationsveranstaltungen
… mehr Tages-Betreuungsplätze für Menschen, die nicht mehr allein zuhause bleiben können, aber nicht pflegebedürftig sind
… Urlaubsangebote, gemeinsam mit Pflegebedürftigen und ohne
… teilstationäre oder betreute Wohneinrichtungen
… Notfall-Betreuung für Zuhause
… mehr Selbsthilfegruppen – die übrigens anders heißen sollten!
… mehr Entspannungsangebote für die pflegenden Angehörigen

Das sind nur einige der Entlastungsmaßnahmen, die den Alltag einer Familie mit einem Demenzkranken wesentlich erleichtern und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen positiv verstärken würden. Die finanziellen Mittel, die zudem nötig sind, erwähne ich hier gar nicht.

„Wir müssen Sorgen für die Menschen mit Demenz und das tun wir auch, es gibt viele Angebote, von denen habe ich vor 13 Jahren nur geträumt."

„Wie können wir Sorgen in Zukunft, wenn für uns (die im Beruf stehenden Angehörigen) keiner sorgt."

„Es sind die Visionäre, die die Welt in Bewegung bringen und nicht die Erbsenzähler und Gesetzesgläubigen."

Meine Vision ist, dass unsere Arbeitgeber nicht nur Sorge tragen für ihre Mitarbeiter, sondern auch für die pflegebedürftigen Angehörigen ihrer Mitarbeiter.

Dass die Gesellschaft bereit wird, die zu stärken, die einen Angehörigen zuhause pflegen möchten.

Es gibt viele Gründe – setzen wir die Vision in Realität um.

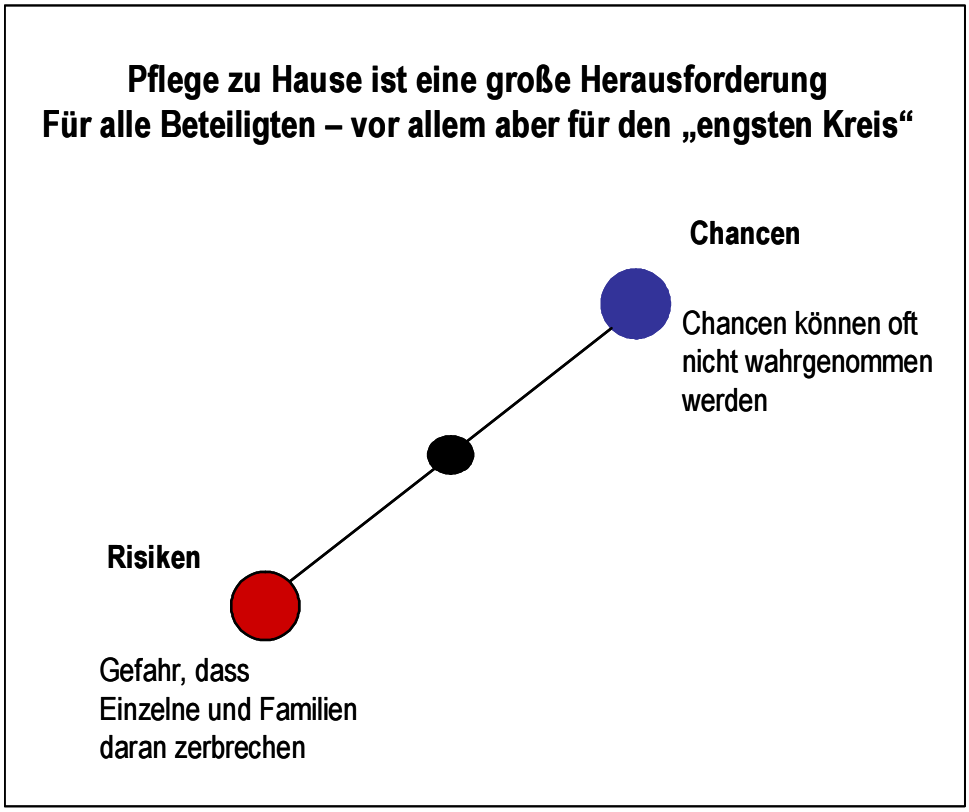
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Projekt Pflegebegleiter – Ein Projekt zur Unterstützung pflegender Angehöriger in der häuslichen Pflege

Marlies Schaefer und Monika Leifels, Projekt Pflegebegleiter

Die Pflege alter Menschen wird vorwiegend von Angehörigen im häuslichen Bereich geleistet. Viele von ihnen pflegen sehr lange, sie verausgaben sich, sie vereinsamen und laufen Gefahr, selbst krank zu werden. Diese Situation spitzt sich zu, wenn die pflegenden Angehörigen einer beruflichen Tätigkeit nachgehen und versuchen müssen, Berufstätigkeit und Pflege zu vereinbaren. In vielen Fällen geben vor allem die Frauen aus Gründen der Überlastung ihre berufliche Tätigkeit auf oder reduzieren sie zumindest um einen großen Teil dort, wo diese Möglichkeit besteht.

Pflege zu Hause ist eine große Herausforderung für alle Beteiligten.
Dabei schlägt das Pendel meist Richtung „Risiko“ aus, das heißt, dass die Gefahr besteht, dass Einzelne und ganze Familien an der Aufgabenfülle und der emotionalen Belastung zerbrechen.



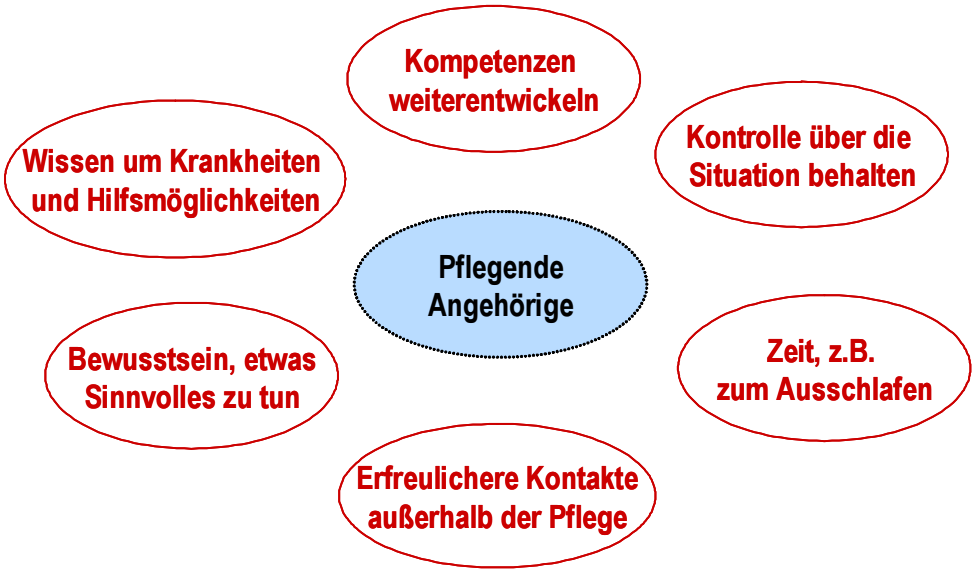
Im Rahmen ihrer Forschungsarbeit, die Frau Dr. Bubolz-Lutz, die Ideengeberin und Begründerin des Projekts Pflegebegleiter, durchführte, hat sie deutlich gemacht, dass die emotionalen und familiären Belastungen sowohl für die Pflegenden als auch für die Pflegebedürftigen, einen großen Teil der Belastungssituation ausmachen. Dabei sind die Interdependenzen zwischen dem Belastungserleben der Pflegenden und dem der Pflegebedürftigen augenscheinlich:

Familiäre Pflegesituation – Erleben von Belastung und Lebensbereicherung bzw. -erleichterung

	Belastung	Bereicherung
Pflegende	• 33% emotional belastet • 25 % familiäre Spannungen • Jeder 10. stark familiär belastet	• 59% wichtig, von den Eltern gebraucht zu werden • 63% fühlen sich der gepflegten Person am meisten verbunden
Pflege-bedürftige	• 61% der Pflegebedürftigen mit geringem Grad an Selbständigkeit fühlen sich stark familiär belastet • 3,1% Opfer familiärer Gewalt	• Zufriedenstellend erlebte familiäre Beziehungen wirken kompensatorisch (→ Zufriedenheit)

Die eben erwähnte Forschungsarbeit hatte das Ziel, herauszufinden, was sich pflegende Angehörige wünschen und wie die Antwort darauf aussehen könnte. Interviews und Untersuchungen in diesem Feld kamen zu folgendem Ergebnis:

Was sich pflegende Angehörige wünschen



Pflegebegleiter, die pflegende Angehörige unterstützen, können auf deren Bedürfnisse in folgender Weise antworten:

Zeit – Hilfe bei der Suche nach Entlastung/Vertretung
Sie sind Lotsen, d. h. sie kennen die Entlastungs- und Betreuungsangebote vor Ort, Gruppen und Initiativen.
Sie begleiten die Angehörigen auf Wunsch zu den Ämtern, entwickeln mit ihnen Kriterien, für welche Angebote sie sich entscheiden wollen.
Sie überlegen aber auch mit den Angehörigen gemeinsam, auf welches familiäre, freundschaftliche und nachbarschaftliche Netzwerk sie zurückgreifen können – oft ist das nämlich gar nicht mehr im Blick der Pflegenden.

Hinter den einzelnen Bausteinen verbergen sich folgende mögliche Tätigkeiten:

- **Kompetenzzuwachs ermöglichen**

Angehörige wollen ihre Pflegeaufgabe gut erfüllen. Pflegebegleiter fördern die Kompetenzentwicklung der Pflegenden durch Gespräche, sie regen Angehörige über eine Reflexion des eigenen Verhaltens an, ermutigen die eigenen Fragen ernst zu nehmen und sich als lernend zu begreifen.
Pflegebegleiter bringen ihr Wissen über typische Beziehungsmuster in der Pflege ein.

- **Selbstorganisation stärken**

Pflegende wollen sich die Pflege nicht aus der Hand nehmen lassen. Pflegebegleiter respektieren das – sie hören zu und unterstützen die Entscheidungsprozesse von Angehörigen, um eigene individuelle Lösungen für Probleme zu finden.

- **Hilfe bei der Suche nach Entlastung/Vertretung**

Pflegebegleiter kennen die Entlastungs- und Unterstützungsangebote vor Ort. Sie ermuntern Angehörige diese wahrzunehmen und sprechen mit ihnen über die für die Pflegenden wichtigen Kriterien bei einer Auswahl.

- **Beziehungsangebot/erfreuliche Kontakte**

Durch die langjährige Pflege isolieren sich die pflegenden Angehörigen häufig von ihrer sozialen Umwelt. Pflegebegleiter regen Angehörige an, die Lust am eigenen gesellschaftlichen Leben wiederzuentdecken – Freunde zu sehen, Essen zu gehen, kulturelle Angebote wie Kino- und Theaterbesuche wahrzunehmen.
Pflegebegleiter sind aber auch gerne selbst aktiv und gehen mit dem Angehörigen spazieren oder einen Kaffee trinken.

- **Anerkennung und Sinnsuche**

Pflegebegleiter anerkennen die Leistung des pflegenden Angehörigen.
Sie machen die Herausforderungen der häuslichen Pflege in der Gesellschaft zum Thema. Das Wirken der Pflegebegleiter trägt dazu bei, lebenswerte Formen des Zusammenlebens in einer Gesellschaft des langen Lebens zu gestalten.

- **Wissensvermittlung**

Pflegebegleiter kennen die professionellen Angebote und finden gemeinsam mit dem Angehörigen heraus, wie man die häusliche Pflege erleichtern kann.

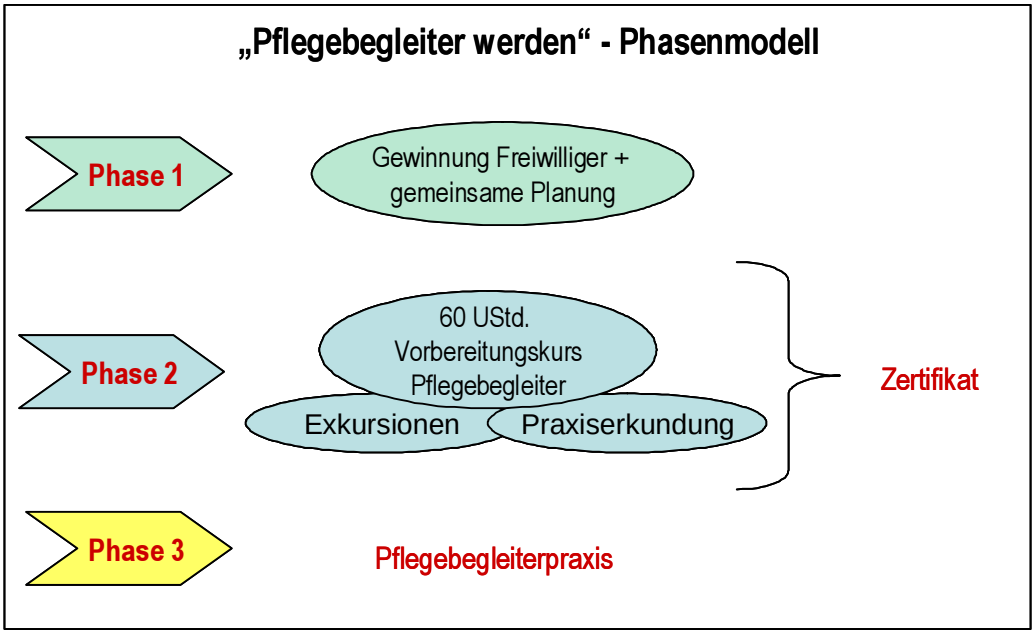
Aus diesen Wünschen der Angehörigen entwickelten sich drei Engagementfelder des Pflegebegleiters. So entstanden die thematischen Schwerpunkte der Vorbereitungskurse:

- Empowerment
  durch Gespräche zu Selbstorganisation und Selbstsorge

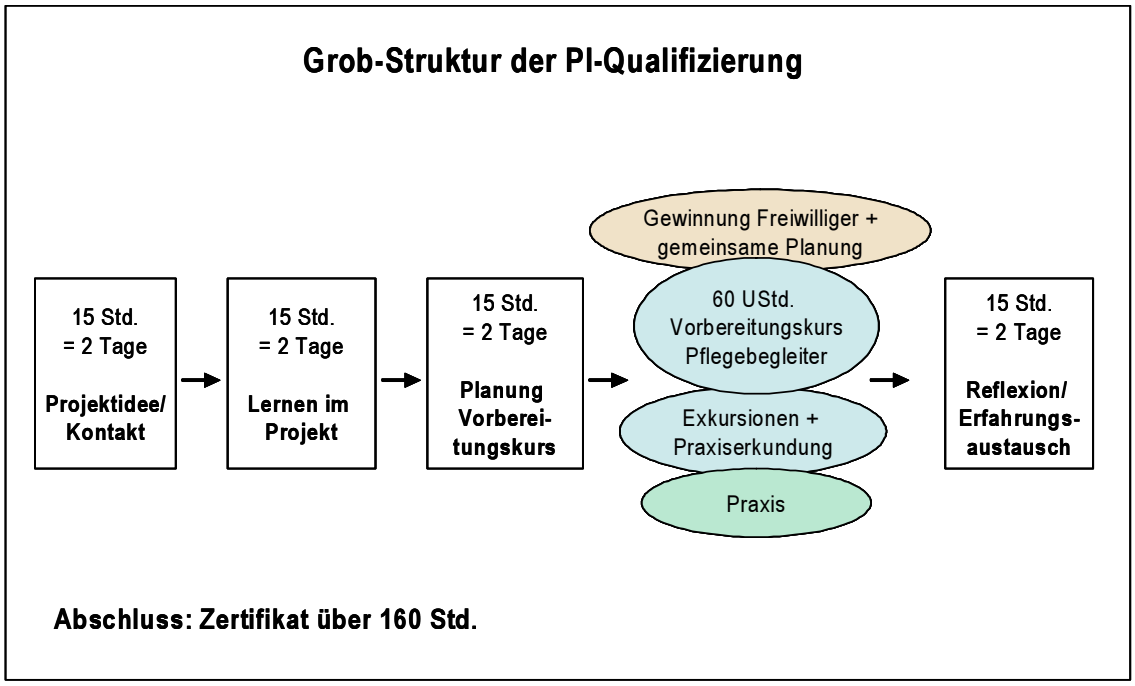
- Kompetenzentwicklung
  für ein Leben mit pflegebedürftigen Personen

- Vernetzung
  mit Unterstützern. Ermöglichung von Teilnahme am Leben

Der Vorbereitungskurs umfasst 60 Stunden. Das Fortbildungskonzept orientiert sich maßgeblich an den Wünschen und Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Eine mehrstündige Praxiserkundung und zwei Exkursionen sind Bestandteil des Kurses. Die Pflegebegleiter erhalten nach dem Kurs ein Zertifikat, bleiben als Gruppe zusammen und werden weiterhin qualifiziert begleitet.



Zur Durchführung der Vorbereitungskurse werden pro Standort zwei ProjektinitiatorInnen durch das entsprechende Regionalbüro (Nord, Süd, West oder Ost) qualifiziert. Es ist ein Prinzip des Projekts, dass die InitiatorInnen vor Ort immer zu zweit arbeiten, - in sog. Tandems. Dabei ist an die Ergänzung einer Ehrenamtlichen durch eine Hauptamtliche gedacht, sowie auch an die Möglichkeit gegenseitiger Ergänzung der beiden Bereiche Pädagogik und Pflege, die beide für das Projekt eine große Rolle spielen. Unter der Überschrift „Im Tandem stark“ wird so im Projekt von vornherein der Gedanke der gegenseitigen Ergänzung, Unterstützung und der Vernetzung unterschiedlicher Lebens- und Aufgabenbereiche in die Tat umgesetzt.



Die Qualifizierung der ProjektinitiatorInnen umfasst drei Qualifikationswochenenden vor der eigenen Kursdurchführung vor Ort. Im Anschluss an den Vorbereitungskurs für Pflegebegleiter findet ein abschließendes Reflektionswochenende und die weitere Planung für die Pflegebegleiter-Praxis statt. Die Qualifizierung endet für die ProjektinitiatorInnen mit einem Zertifikat über 160 Stunden.

Die Zielperspektive des Projekts geht dahin, dass ProjektinitiatorInnen und Organisationen an einer neuen Pflegekultur arbeiten, in der die Achtsamkeit füreinander eine große Rolle spielt. So versteht sich das Projekt als ein nachbarschaftliches Angebot gegenseitiger Unterstützung.

Mitwirkung der PIs und der Organisationen:

Verbreitung der Idee einer
nachbarschaftlichen Begleitung
für pflegende Angehörige

Neue **Pflegekultur**

Kultur des Helfens

Kultur der mitmenschlichen Zuwendung:

Achtsamkeit im Zusammenleben

Des Weiteren geht es um die gemeinsame Entwicklung einer neuen Lernkultur.
Dieses Projekt legt viel Wert auf eine gut qualifizierte Vorbereitung der Freiwilligen. Dazu gehört, dass den Freiwilligen notwendiges Wissen nicht übergestülpt wird, sondern dass in einem gemeinsamen Prozess, der die Kompetenzen der Freiwilligen anerkennt, mit der Gruppe gemeinsam ein Curriculum erarbeitet wird, welches die Wünsche der Gruppe ebenso wie die Notwendigkeiten für die spätere Arbeit einbezieht (partizipative Curriculumentwicklung).

Mitwirkung der PIs und der Organisationen:

Erprobung und Einführung
von Lernarrangements zu
qualifiziertem und selbstbestimmtem
Engagement von Freiwilligen

Neue **Lernkultur**
für freiwilliges Engagement
zum Thema „Sorge und Pflege“

Und ganz wichtig: die Entwicklung einer neuen Engagementkultur zwischen Freiwilligen und Organisationen: Pflegebegleiter verstehen sich selbst als Netzwerker, die in ihrer Arbeit eine Lotsenfunktion wahrnehmen. Wir wissen alle, dass die Konkurrenz im Feld der Pflege groß ist. Pflegebegleiter stellen demgegenüber einen Beitrag zur Vernetzung der unterschiedlichen „Player im Feld“ dar, – zum Nutzen und zur Stärkung der pflegenden Angehörigen.

Mitwirkung der PIs und der Organisationen:

Etablierung neuer Formen
der Zusammenarbeit zwischen
Freiwilligen (PB) und Organisationen

Neue **Engagementkultur**
im Bereich „Hilfe und Pflege“:

- **Anerkennungskultur für Freiwillige**
- **Vernetzung statt Konkurrenz**

Wir sind ein bundesweites Modellprojekt – in allen Bundesländern arbeiten Menschen an dieser Aufgabe.

Der Projektaufbau

Das Bundesmodellprojekt wird von den Spitzenverbänden der Pflegekassen unter der Federführung des VDAK in Siegburg über einen Zeitraum von 5 Jahren (2004/08) finanziert.
Das Forschungsinstitut Geragogik (FoGera) in Witten hat unter der Leitung von Prof. Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz die Verantwortung für das Gesamtprojekt.
Die Begleitforschung erfolgt durch das Institut für angewandte Forschung, Entwicklung und Weiterbildung an der KFH Freiburg, Prof. Cornelia Kricheldorff.

Ausgehend von vier Regionen entwickelt sich die Arbeit der Pflegebegleiter in alle Bundesländer hinein.

Unsere Kooperationspartner auf der Länderebene:

Für die Region Süd	→	Paritätisches Bildungswerk
Für die Region Nord	→	Seniorenbüro Hamburg e.V.
Für die Region Ost	→	Sozialakademie AWO SANO gGmbH
Für die Region West	→	Diakonisches Werk Dortmund

Im September 2006 erhobene Daten:

Pflegebegleiter	567
Vorbereitungskurse für die Pflegebegleiter:	48
Qualifizierte ProjektinitiatorInnen:	72
ProjektinitiatorInnen in Qualifikationskursen:	32
Kooperierende Organisationen:	79

In NRW arbeiten wir mit folgenden Kooperationspartnern zusammen:

Diakonisches Werk, städtisches Seniorenbüro, Arbeiterwohlfahrt, Deutsches Rotes Kreuz,
Die Johanniter, Caritasverband, Alzheimer Gesellschaft, Netzwerk Hospizarbeit Plettenberg e.V., Pflegebegleiter e.V. Viersen, Initiative Zeitspende.

2007 bauen wir Standorte in Rheinland-Pfalz und im Saarland auf.
Im Januar starten wir mit der Qualifizierung der Projektinitiatoren und -initiatorinnen.

Wir freuen uns über Anfragen
Regionalbüro West
Marlies Schaefer/Monika Leifels
VKK – Pflegebegleiter,
Jägerstr. 5, 44139 Dortmund
0231 84 94 305,
projekt.pflegegleiter@vkk-do.de
www.pflegebegleiter.de

Die rheinland-pfälzischen Beratungs- und Koordinierungsstellen (BeKos): Informationen und Beratung für Pflegende

Manfred Schnabel,
Beratungs- und Koordinierungsstelle des
Arbeiter-Samariter-Bundes Mainz

Die Beratungs- und Koordinierungsstellen (BeKo) in Rheinland-Pfalz

Früher war vor allem für ältere Menschen im Krankheitsfall oder bei dauerhafter Behinderung der Umzug in ein Pflegeheim das Mittel der Wahl. Heute gibt es eine ganze Reihe an Alternativen. Vor allem seit Einführung der Pflegeversicherung steht eine breite Palette an ambulanten und teilstationären Angeboten zur Verfügung, um vorhandene Defizite durch passende Hilfestellungen auszugleichen und den Betroffenen den Verbleib in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen.
Das Angebot an sozialen Dienstleistungen wird größer und differenzierter, für viele aber damit auch unübersichtlicher. Das gilt vor allem für die gesetzlichen Anspruchsgrundlagen, an die eine Finanzierung der angebotenen Leistungen geknüpft ist. Die verwirrende Vielfalt an Angeboten und Regelungen kann für die Betroffenen, aber auch für Angehörige, die mit der Pflege täglich viele Stunden beschäftigt sind, zum Problem werden. Viele haben einfach nicht die Zeit, sich umfassend über die vorhandenen Möglichkeiten zu informieren.

Diese Situation bildet den Hintergrund für die Tätigkeit der Beratungs- und Koordinierungsstellen in Rheinland-Pfalz. Die BeKo-Stellen sind ein Beratungsangebot des Landes in Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialstationen und Pflegedienste.
Die Stellen werden überwiegend über das Land Rheinland-Pfalz finanziert und sind in der Landesgesetzgebung zur Umsetzung der Pflegeversicherung verankert.
Angegliedert sind die BeKo-Stellen an die Träger von Sozialstationen oder Pflegediensten, die sich um eine solche Stelle beworben haben und im dafür vorgesehenen Wahlverfahren den Zuschlag erhielten.

Aufgabe der BeKo-Stellen ist es, Beratung und Hilfen

- im Alter
- bei Krankheit
- bei Behinderung
- und für Angehörige

anzubieten. Sie arbeiten dabei mit anderen Instanzen, deren Tätigkeit für die Lebenssituation der Betroffenen relevant ist, zusammen. Dazu zählen vor allem die

- Kranken- und Pflegekassen
- Sozialbehörden
- Amtsgerichte
- Kirchengemeinden
- Hausärzte und die Sozialdienste der Krankenhäuser
- Nachbarn und ehrenamtlichen Helfer
- Kranken- und Pflegekassen

Grundlagen der Beratung

Die Unterstützung durch Beratungs- und Koordinierungsstellen ist für die Bürgerinnen und Bürger kostenlos

Die Beratungs- und Koordinierungsstellen sind ein Serviceangebot des Landes und der beteiligten Träger. Die Finanzierung durch Landesmittel ermöglicht eine kostenlose und unverbindliche Beratung für die Betroffenen.

Die Beratungs- und Koordinierungsstellen arbeiten neutral und trägerübergreifend

Die Finanzierung durch Landesmittel garantiert die Neutralität der BeKo-Stellen. Jeder Ratsuchende erhält Unterstützung, unabhängig von den Personen oder Pflegediensten, die er auswählt oder beschäftigt. BeKo-Stellen informieren über alle verfügbaren ambulanten Angebote im sozialen Nahraum ihrer Klienten.

Die Arbeit der Beratungs- und Koordinierungsstellen ist aufsuchende Arbeit

Pflege- und hilfsbedürftige Menschen sind häufig nur eingeschränkt dazu in der Lage, die eigene Häuslichkeit zu verlassen. Deshalb bietet der Hausbesuch den üblichen Weg zu den Klienten. Hausbesuche dienen außerdem dazu, das soziale Umfeld der Betroffenen auf vorhandene Ressourcen oder Hindernisse zu untersuchen. Enge Wohnverhältnisse können die Selbstständigkeit z. B. behindern und den Hilfsbedarf entsprechend erhöhen. Eine gute Infrastruktur kann Selbstständigkeit dagegen fördern und Hilfen überflüssig machen. Auf Wunsch kann die Beratung natürlich auch im Büro stattfinden. Infoabende und Vorträge ergänzen das Beratungsangebot.

Die Beratungs- und Koordinierungsstellen erstellen individuelle Hilfepläne

Jeder Mensch ist anders, jedes soziale Umfeld hat seine eigenen besonderen Merkmale. Hilfepläne müssen sich deshalb am jeweiligen individuellen Einzelfall orientieren, um tragfähig zu sein.

Beratungs- und Koordinierungsstellen arbeiten nach den Prinzipien des Case-Managements

BeKo-Stellen sind Lotsen zwischen den Systemen der sozialen Sicherung. Ziel der Beratung und Unterstützung ist es, den Betroffenen gangbare Wege im mitunter schwer zu durchschauenden System von Kostenträgern und Leistungsanbietern aufzuzeigen. BeKos geben Orientierungshilfen auf dem Pflegemarkt.

Beratungs- und Koordinierungsstellen arbeiten nach dem Grundsatz „ambulant vor stationär“

Schwerpunkt der Beratung ist die ambulante Versorgung. BeKo-Stellen stützen primär die häusliche Pflege. Sie tragen dazu bei, durch die Information über und die Vermittlung von Unterstützungsleistungen den Verbleib in der Wohnung zu sichern.

Inhalte der Beratung

Entsprechend dem Grundsatz „ambulant vor stationär“ informieren BeKo-Stellen zunächst über die häusliche Pflege. Betroffene und Angehörige erhalten Informationen zu:

- Regionalen Anbietern von Pflege und Sozialen Diensten (Pflegedienste, psychosoziale Betreuungsdienste, Putz- und Hausmeisterdienste etc.)
- Inhalten, Möglichkeiten und Grenzen der Angebote (Welche Bedarfe können mit den Mitteln der Dienste gedeckt werden, welche nicht)
- Ergänzenden Hilfen im Vor- und Umfeld der Pflege (Essen auf Rädern, Hausnotrufsysteme)
- Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten (Anspruchsgrundlagen an die Pflegekasse, Umfang der finanziellen Unterstützung)

Förderung von Sozialen Kontakten

BeKo-Stellen informieren außerdem über informelle Angebote in ihrem Einzugsbereich. Ratsuchende erhalten Informationen über Nachbarschaftshilfen, Seniorentreffs, ehrenamtliche Besuchsdienste, Telefonketten und andere Angebote jenseits der professionellen Pflege. Wo derartige Angebote fehlen, arbeiten BeKo-Stellen an deren Entstehung mit.

Entlastung für pflegende Angehörige

Trotz der mittlerweile gut ausgebauten ambulanten Strukturen sind es nach wie vor die pflegenden Angehörigen, die die Hauptlast der häuslichen Pflege zu tragen haben. Entsprechend groß ist der Bedarf an Entlastungsangeboten. BeKo-Stellen informieren über:

- Tagespflege und Kurzzeitpflege (tage- oder wochenweise Versorgung der Pflegebedürftigen in entsprechenden Einrichtungen)
- Ersatzpflege bei Krankheit oder Erholungsbedarf der Pflegeperson (durch Pflegedienste oder Privatpersonen)
- Beratung in Konfliktsituationen (z.B. bei drohendem Scheitern der häuslichen Pflege)
- Besondere Angebote bei Demenz (z.B. Betreuungsgruppen für Demenzkranke oder Selbsthilfegruppen für Angehörige)
- Besuchsdienste und Gesprächskreise
- Leistungen für die Pflegeperson (Rentenanspruch, Unfallversicherung etc.)

Altengerechte Wohn- und Betreuungsformen

Trotz des ambulanten Schwerpunktes informieren BeKo-Stellen auch über stationäre Angebote. Ratsuchende erhalten Informationen zu:

- Betreutem Wohnen, Wohngemeinschaften und neue Wohnformen (z.B. WG´s für Demenzkranke)
- Einrichtungen der stationären Altenhilfe (Adressen, Besonderheiten, Preise und Leistungen)
- Maßnahmen der Wohnraumanpassung (Rampen, Treppenlifte, Haltegriffe etc.)

Kostenträger und Antragsverfahren

Von den ehrenamtlichen Angeboten abgesehen sind alle genannten Versorgungsleistungen mit Kosten verbunden. BeKo-Stellen informieren über die Voraussetzungen für eine Finanzierung durch die Pflegekassen oder das Sozialamt. Sie helfen auf Wunsch bei der Antragsstellung. Auch bei Schwierigkeiten mit Behörden oder Pflegekassen können sie konsultiert werden.

Koordinierung der Hilfen, Vernetzung der Strukturen

Koordinierung

BeKo-Stellen liefern das erforderliche Hintergrundwissen, um Ratsuchenden die eigenverantwortliche Organisation der häuslichen Hilfen zu ermöglichen. In Einzelfällen, z.B. bei Überforderung von Betroffenen und Angehörigen, kann auch eine aktive Unterstützung bei der Implementierung der Hilfen notwendig sein. BeKo-Stellen unterstützen deshalb auch bei der Organisation der Hilfen, bei der Abstimmung einzelner Unterstützungsleistungen oder bei der Anpassung der Hilfen an veränderte Situationen. Dabei sind der Erhalt der Selbständigkeit der Betroffenen und die Förderung eigener Ressourcen oberstes Prinzip.

Gemeinwesenarbeit

Neben der Beratungs- und Koordinierungstätigkeit haben BeKo-Stellen auch strukturelle Aufgaben. Auf der Basis ihres Fachwissens und ihrer Erfahrungen mit den Problemen der Betroffenen entwickeln sie Vorschläge und konkrete Projekte zur Verbesserung der regionalen Infrastruktur. Zu diesem Zweck arbeiten sie mit in lokalen Gremien, z.B. Stadtteilkreisen oder Initiativen, aber auch mit Mitarbeitern der Behörden zusammen.

Vernetzung mit Fachberatungsstellen und Verbänden

Die Organisation ambulanter oder stationärer Hilfen, ihre Finanzierung oder ihre Abstimmung auf den individuellen Einzelfall ist häufig ein komplexer Prozess. BeKo-Stellen nutzen deshalb die Fachlichkeit spezialisierter Beratungsstellen, um Hilfepläne zu optimieren. Fragen nach größeren baulichen Veränderungen können z.B. nur von Architekten, Fragen nach Vertragsklauseln nur von Juristen beantwortet werden. BeKo-Stellen arbeiten deshalb mit den entsprechenden Instanzen, z.B. der Landesberatungsstelle „Alten- und behindertengerechtes Bauen und Wohnen“ oder der Schuldnerberatung zusammen.

Adressen

In Rheinland-Pfalz gibt es 135 Beratungs- und Koordinierungsstellen, denen jeweils ein bestimmtes Gebiet zugeteilt ist. Zuständig für die Ratsuchenden ist die Beratungsstelle, in deren Einzugsgebiet sie wohnen. Die Adressen sind auf der Homepage des Ministeriums (masgff.rlp.de) hinterlegt, können aber auch bei regionalen Pflegediensten, Pflegekassen oder Behörden erfragt werden.
Sechs BeKo-Stellen sind für die Stadt Mainz zuständig. Im Jahr 2007 wird sich die Trägerschaft einiger dieser Stellen ändern. Entsprechend ändern sich auch Telefonnummern und Adressen. Die unten aufgeführte Liste hat in dieser Form nur noch Gültigkeit bis Ende 2006. Die regionale Zuordnung bleibt aber erhalten.

Betreuungsbereich 1, Neustadt:
Joachim Kissel, Tel.: 5702935
Beratungs- und Koordinierungsstelle des Ambulanten Dienstes
Gesundheitspflege / Ambulantes Hilfezentrum

Betreuungsbereich 2, Altstadt (Nord), Hartenberg, Münchfeld,
Oberstadt (Nord):
Ursula Bacher, Anja Ostertag, Tel.: 26973
Beratungs- und Koordinierungsstelle der Sozialstation / Ambulantes Hilfezentrum des Deutschen Roten Kreuzes

Betreuungsbereich 3, Altstadt (Süd), Oberstadt (Süd):
Christoph Schäfer, Tel.: 226957
Beratungs- und Koordinierungsstelle der
Caritas Sozialstation Am Dom / Ambulantes Hilfezentrum

Betreuungsbereich 4, Mombach, Gonsenheim, Budenheim:
Marlene Marx, Dagmar Delorme, Tel.: 626740
Beratungs- und Koordinierungsstelle der Caritas Sozialstation Heilig Geist / Ambulantes Hilfezentrum

Betreuungsbereich 5, Finthen, Lerchenberg, Drais,
Bretzenheim:
Manfred Schnabel, Tel.: 9363754
Beratungs- und Koordinierungsstelle der Sozialstation / Ambulantes Hilfezentrum des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB)

Betreuungsbereich 6, Weisenau, Laubenheim, Hechtsheim, Marienborn, Ebersheim:
Sabine Pilz, Tel.: 9368024
Beratungs- und Koordinierungsstelle der Sozialstation / Ambulantes Hilfezentrum des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPWV)

Podiumsdiskussion: Pro und Contra einer (betrieblichen) Pflegezeit

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Positionen und Hintergründe aus gewerkschaftlicher Sicht

Birgit Groß
DGB Bezirk West/Rheinland-Pfalz
Fachbereichsleiterin Bildung/Frauen/Gesundheit

In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Angesichts einer älter werdenden Gesellschaft gewinnt die Vereinbarkeitsfrage für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben zunehmende Bedeutung.
Handlungsbedarf gibt es vor allem in der Arbeitszeitpolitik und dem Ausbau einer adäquaten Pflegeinfrastruktur.
Ziel muss eine gesellschaftliche und betriebliche Unterstützung sein, die sich an den Bedürfnissen der Pflegenden und der Pflegebedürftigen orientiert.

Pflegearbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Obwohl die Mehrzahl von ihnen im erwerbsfähigen Alter ist, verzichten immer noch viele Frauen entweder ganz auf ihre Erwerbstätigkeit oder weichen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aus. Gleichzeitig wachsen aber der Wunsch und die Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Pflege miteinander zu vereinbaren.

Die im Auftrag des DGB und des Bundesfamilienministeriums durchgeführte WSI-Studie „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ stellt als zentrales Ergebnis fest: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben wünschen sich vor allem eine zeitliche Entlastung – entweder in Form eines Sonderurlaubs oder als unbezahlte Freistellung.
Erziehung und Pflege sind allerdings nicht miteinander vergleichbar. Pflege ist – im Gegensatz zur Elternzeit – weder in der Dauer noch in ihrem konkreten Verlauf planbar. Sie beginnt häufig mit geringem Aufwand, der sich dann allerdings bis zur extremen Abhängigkeit rund um die Uhr steigern kann.
Pflegende Angehörige stehen deshalb vor besonderen Problemen:

- ⇨ Pflegende, die ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, verlieren den ständigen Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen. Diese Außenkontakte und die oftmals damit verbundene Anerkennung sind aber ein wichtiger Ausgleich für die Belastungen der Pflegetätigkeit.
- ⇨ Pflegende Angehörige sind in vielen Fällen ältere Beschäftigte, die bei einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt sind. Ältere Beschäftigte müssen – allen Diskussionen über die notwendigen Konsequenzen des demografischen Wandels zum Trotz – auf dem Arbeitsmarkt ohnehin mit Diskriminierungen rechnen; ein beruflicher Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit ist äußerst schwierig.

Deshalb sprach sich die DGB-Bundesfrauenkonferenz im November 2005 gegen einen gesetzlichen Anspruch auf längere Freistellung für Pflegeaufgaben aus. Es besteht die Gefahr, dass eine längerfristige Freistellung den Ausstieg der Pflegenden aus dem Berufsleben vorprogrammiert.

Überdies zementiert eine Pflegezeit die vorherrschende Rollenverteilung in der Pflege. Aufgrund der nach wie vor deutlichen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, zwingt der Blick in die Familienkasse eher Frauen als Männer, sich für die Übernahme der Pflegeaufgaben zu entscheiden.

Die DGB-Frauen fordern stattdessen bessere Freistellungs- und Teilzeitregelungen für pflegende Angehörige. Dazu gehören vor allem:

- ⇨ ein Rechtsanspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle und
- ⇨ ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz

Ziel ist eine Verwirklichung von Beruf und Pflege im Betrieb, die innerhalb der Erwerbsarbeit Zeiten für die Pflege ermöglicht.

Was spricht für die Einführung einer gesetzlichen „Pflegezeit“?

Wolfgang Hötzel,
Leitender Ministerialrat und stellvertretender Leiter der Abteilung Familie
im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Ich befürworte eine gesetzliche Regelung. Sie ist an der Zeit. Auf Freiwilligkeit durch tarifvertragliche und/oder betriebliche Lösungen (Betriebsvereinbarungen) kann angesichts der Dimension und Dringlichkeit des Anliegens nicht (mehr) gesetzt werden.

Ich sehe für eine generelle Pflegezeitregelung nur **Vorteile;** geltend gemachte Einwände dagegen sind mehr Befürchtungen als belegbare **Nachteile**. Entscheidend sind allerdings die Ausgestaltung der Pflegezeitregelung und das hierfür notwendige Augenmaß. Prinzipiell falsch ist die direkte Analogie zur „Elternzeit“; diese ist meines Erachtens nicht 1 : 1, sondern nur in Teilen übertragbar. Das gilt insbesondere für die Dauer bzw. für deren zeitlichen Umfang. Elternzeit bezieht sich auf die gesetzliche Personensorgepflicht der Eltern und die Abdeckung der Zeit bis zum Wirksamwerden des Rechtsanspruchs auf den Kindergartenplatz nach Vollendung des dritten Lebensjahres.

„Pflegezeit“ hat im Vergleich zur „Elternzeit“ eine prinzipiell andere Rechtsgrundlage und auch eine andere instrumentelle Funktion. Ich sehe sie als einen Beitrag familienorientierter Zeitpolitik. Sie soll es leichter machen, eine persönlich gewollte, als personale Verantwortung angenommene und zudem auch hochgradig im öffentlichen Interesse liegende care-Leistung für einen zu pflegenden Angehörigen zu übernehmen.

„Pflegezeit“ in angemessenen Grenzen kann nicht allen denkbaren Lebenssachverhalten gerecht werden, wenn es z. B. darum geht, unter Verzicht auf Erwerbstätigkeit langzeitig bzw. dauerhaft die Pflegearbeit zu übernehmen. Pflegezeit hat vor allem Relevanz für die erste Phase nach Eintritt der Pflegesituation, wenn es darum geht, eine dauerhafte Pflege zu regeln, Übergänge zu gestalten, ein Netzwerk zu schaffen und die notwendige Pflegebegleitung zu organisieren. Insoweit geht es nicht vor allem um die Absicherung langjähriger Unterbrechungen, sondern mehr um die Zusicherung von Organisations- und Managementzeit. Dem liegt bewusst die Vorstellung zugrunde, nicht unbedingt alles selbst zu machen und sich nicht mehr aufzuopfern, als es für die eigene Lebensperspektive vertretbar ist.

Die Pflegezeit wäre schon ein Erfolg, wenn sie ein Stück weit dazu beiträgt, das derzeitige Dilemma aufzulösen, vor die Alternative gestellt zu sein: Entweder pflegen und „schutzlos“ die Erwerbstätigkeit aufgeben – das tun nach einer Studie von 1998 immerhin 20 % der Frauen – oder sich der care-Verantwortung weitgehend entziehen. Letzteres entspricht weder den Bedürfnissen der Beteiligten, noch kann sich die Gesellschaft eine zunehmende „Entpflichtung“ für care in den Familien leisten.

Profitieren werden von einer Pflegezeitregelung mit Augenmaß alle; nicht nur die Pflegezeitberechtigten, auch die zu Pflegenden, aber auch die Unternehmen, die durch eine geordnete Pflegezeit mehr Verlässlichkeit und Effektivität gewinnen und nicht zuletzt die Gesellschaft, die sich Humanität und Sozialität erhält und durch die Stärkung von Eigenverantwortung wachsende öffentliche Kosten in Grenzen hält. Die Zahl der zu Pflegenden steigt progressiv von derzeit rund 2 Millionen auf 3 Millionen in den nächsten drei Jahrzehnten. Zugleich steigt die Erwerbstätigkeitsquote bei den potentiell pflegenden Angehörigen. Die logische Konsequenz ist, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu leisten.

Hierfür bedarf es einer **gesetzlichen** Regelung, um die Pflegezeit zügig und breitenwirksam zu realisieren, aber auch um die notwendige sozialrechtliche Flankierung zur Gewährleistung des Sozialversicherungsschutzes, wie die Arbeitslosenversicherung, sicherzustellen. Die dagegengestellten Befürchtungen – Pflegezeit führt zu Überlastungen der Wirtschaft, sie erhöht den Erwartungsdruck auf Frauen, die Pflegeaufgabe zu übernehmen und sie verstärkt für Frauen als potentielle Pflegezeitnehmerinnen deren Benachteiligung am Arbeitsmarkt – sind nicht von der Hand zu weisen; allerdings werden sie tatsächlich, wie andere Freistellungsregelungen belegen (Elternzeit, Freistellung im Krankheitsfall eines Kindes), nicht so ins Gewicht fallen wie befürchtet.

In der Politik gibt es bereits erste Vorstöße für eine gesetzliche Regelung. Nach der Koalitionsvereinbarung des Bundes soll die „Unterstützung der häuslichen Pflege durch Ausweitung der Möglichkeiten eines Pflegeurlaubs“ realisiert werden. Der Sozialverband Deutschland hat im Juni 2006 einen Gesetzentwurf veröffentlicht. Und die Arbeits- und Sozialministerkonferenz wird in einem zweiten Anlauf (erste Initiative erfolgte von Rheinland-Pfalz) in ihrer Sitzung im November 2006 – nach dem Stand der derzeitigen Vorbereitungen vermutlich einstimmig – die Einführung einer gesetzlichen Pflegezeit fordern und die Bundesregierung bitten, eine entsprechende Gesetzesinitiative einzuleiten.

Pro und Contra einer betrieblichen Pflegezeit

Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Universität Mainz
Leiter der Abteilung „Soziologie der Familie und der privaten Lebensführung“
am Institut für Soziologie der Universität Mainz

In der Wirtschaft hat sich die Sichtweise etabliert, Privat- und Familienleben der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als vom Arbeitsleben völlig getrennte Bereiche zu betrachten. Diese Bereiche sind jedoch nicht gänzlich voneinander zu isolieren, sie durchdringen und beeinflussen sich wechselseitig. Deshalb ist darauf zu achten, dass die Durchlässigkeit von der Arbeits- zur Privatsphäre und umgekehrt so hoch wie möglich ist, damit die Wechsel von der einen in die andere Sphäre leicht fallen und bedarfsgerecht gestaltet werden können. Allmählich scheint auch in Deutschland das Bewusstsein dafür zu wachsen, dass die Beschäftigten ein Leben jenseits des Betriebs haben, das sie nicht morgens an der Tür zum Büro abgeben (können).
Als Indiz für die sich ändernde Wahrnehmung können die inzwischen zahlreichen Initiativen und betrieblichen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Kindern und Beruf herangezogen werden. Doch mit diesen Maßnahmen ist es noch lange nicht getan. In den kommenden Jahren wird zusätzlich die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für viele Erwerbstätige zum Problem werden. Das Nebeneinander von Erwerbsarbeit und Pflege gestaltet sich für die betroffenen Menschen mindestens ebenso schwierig, wenn nicht sogar noch schwieriger, als das Nebeneinander von Kindern und Beruf. Dies liegt darin begründet, dass Pflege häufig abrupt auftritt, etwa in Folge eines Schlaganfalls, und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen plötzlich vor der Aufgabe stehen, ihr Leben von Grund auf neu zu ordnen.
Eine besondere Hürde stellt dabei die Informationsbeschaffung zu Beginn der Pflege dar. Häufig bleibt den Erwerbstätigen neben ihrer beruflichen Tätigkeit wenig Zeit für intensive Recherche, kollidieren die Öffnungs- bzw. Sprechzeiten verschiedener Einrichtungen nicht selten mit den eigenen Arbeitszeiten. Eine Entbindung oder Reduzierung von Erwerbsaufgaben kann in diesen Fällen wesentlich dazu beitragen, Berufstätige zu entlasten. Gleiches gilt für Phasen während der Pflege, die aufgrund einer schubweisen oder allmählichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes des Pflegebedürftigen eine Neuorganisation der Pflegearrangements erforderlich machen. Zudem helfen Pflegezeiten betriebliche Ressourcen zu schonen und die Erwerbstätigen verwenden nicht ihren Erholungsurlaub für eine Zeit im Leben, die sehr kraftraubend und wenig erholsam ist.

Daher plädiere ich für die Einführung einer betrieblichen Pflegezeit. Allerdings sollte sie auf eine Dauer von insgesamt 12 Monaten beschränkt bleiben, die je nach Bedarf von den Beschäftigten – im Sinne eines Zeitkontos – in Anspruch genommen und variabel gestaltet werden können.
Dem jeweiligen Bedarf entsprechend, können sich die Beschäftigten über mehrere Wochen oder Monate am Stück freistellen lassen, sie können aber auch ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Wird die Arbeitszeit heruntergesetzt, kann die Pflegezeit über den Zeitraum von einem Jahr hinausgehen – solange bis das „Pflegekonto“ aufgebraucht ist.
Um den Beschäftigten größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen, sollten zudem beide Pflegezeitvarianten, temporärer Ausstieg und befristete Reduktion der Arbeitszeit, nicht als sich ausschließende Alternativen, sondern sich ergänzende Optionen betrachtet werden.

Bei der Beurteilung der Vor- und Nachteile einer betrieblichen Pflegezeit ist deren Dauer ein zentraler Aspekt, insbesondere bei der Konzeption der Pflegezeit als Freistellung.

Als positive Auswirkungen einer kurzen Dauer von bis zu drei Monaten ist anzuführen, dass die Erwerbstätigen nicht aus ihrem Berufsalltag gerissen werden und die Pflege nicht zur alleinigen Lebensaufgabe wird. Als Gegenargument ist zu nennen, dass je nach Einzelfall diese Zeit nicht ausreicht, um das Leben neu zu ordnen, um Informationen zu organisieren, das Geschehene zu verarbeiten und – gerade in der körperlichen Pflege – eine gewisse Routine zu entwickeln. Die Freistellung am Stück sollte dennoch keinesfalls länger als 12 Monate andauern, da bei längerer betrieblicher Abwesenheit der Beschäftigten mit einer Ausgliederung aus dem Erwerbsleben zu rechnen ist.

Auch die Teilzeitvariante weist Vor- und Nachteile auf. Auf der einen Seite kommt Pflegezeit als eine Form von Teilzeitarbeit jenen Erwerbstätigen mit privaten Pflegeaufgaben entgegen, die nicht auf ihre Berufstätigkeit verzichten wollen oder dies aus finanziellen Gründen nicht können. Zudem hat die Berufstätigkeit mitunter auch eine entlastende Wirkung für viele Pflegende: z. B. werden soziale Kontakte aufrechterhalten und die Pflege wird nicht zum alles bestimmenden Lebensinhalt. Dennoch gibt es auch Aspekte, die gegen eine Teilzeitoption sprechen. Nach wie vor ist die Mehrzahl der Hauptpflegepersonen weiblich und es sind auch mehrheitlich Frauen, die ihre Arbeitszeiten für Pflegetätigkeiten reduzieren. Es stellt sich folglich die Frage, ob dieses Konzept die Pflegenden insgesamt entlastet, oder ob es lediglich dazu beiträgt, geschlechtsspezifische Handlungsmuster zu verfestigen.

Ein Problem bei jeglicher Form von Pflegezeit, insbesondere aber bei längeren Freistellungen, stellt die finanzielle Situation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar. Weder die Arbeitgeber noch der Staat können in der gegenwärtigen Situation über einen längeren Zeitraum hinweg ein Pflegegeld mit Lohnersatzfunktion zahlen. Es ist hier über Alternativen nachzudenken. Bspw. wäre denkbar, dass (betriebliche) Pflegefonds, ähnlich der Betriebsrente, eingerichtet werden, aus denen die Beschäftigten bei Bedarf Zahlungen erhalten.

Zum Abschluss möchte ich noch betonen, dass ich einen gesetzlich garantierten Anspruch auf Pflegezeit zurzeit nicht für opportun erachte. Stattdessen sollte von politischer Seite aus weiterhin über Anreizsysteme für Betriebe nachgedacht werden, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auf freiwilliger Basis dazu veranlassen, die Übergänge vom Familienleben zum Arbeitsleben und zurück zu erleichtern. Dass gesetzliche Regelungen nicht die ultima ratio verkörpern, zeigt auch die Praxis. Gerade kleinere Betriebe reagieren häufig flexibel auf die Bedarfe ihrer Beschäftigten und finden Arrangements, die einerseits die Erwerbstätigen entlasten, andererseits aber im Rahmen des betrieblich Machbaren verbleiben. Die politische und finanzielle Unterstützung von Betrieben, die sich in dieser Hinsicht innovativ und „familienfreundlich“ zeigen, könnte gewünschte unternehmerische Aktivitäten zeitnah fördern, während die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Pflegezeit sicherlich erst nach langen politischen Auseinandersetzungen greifen wird und erst zu verfolgen wäre, wenn Anreize ihre beabsichtigte Wirkung nicht in der erwünschten Form entfalten.

Tagungsprogramm

09.30 Uhr — Begrüßung

Wolfgang Hötzel, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Madga Göller, Bundesforum Familie

Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Universität Mainz

10.00 Uhr — Empirische Befunde zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

10.00 Uhr - 10.30 Uhr
„Familienpflege und Erwerbstätigkeit" – Präsentation der Ergebnisse einer aktuellen Befragung von Unternehmen und Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen
Julia Häuser, Universität Mainz

10.30 Uhr - 11.00 Uhr
Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit – Unterstützungsmaßnahmen und -initiativen im Ausland
Prof. Dr. Monika Reichert, Universität Dortmund

11.00 Uhr — Kaffeepause

11.30 Uhr — Unterstützung von Pflegenden in der betrieblichen Praxis

11.30 Uhr - 12.00 Uhr
Welchen Beitrag können Unternehmen leisten? Betriebliche Maßnahmen und Möglichkeiten zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen im Überblick
Martina Mann, Pme Familienservice GmbH

12.00 Uhr - 12.30 Uhr
Erst der Betriebskindergarten, jetzt noch der Belegplatz im Pflegeheim? Unternehmen vor der Herausforderung einer alternden Gesellschaft
Lucie Janousek, berufundfamilie gGmbH –
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

12.30 Uhr - 13.00 Uhr
Betriebliche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege am Beispiel der Firma Deutsche Telekom, T-Com Zentrale
Stefanie Steinfeld, Aus der Praxis – Für die Praxis

13.00 Uhr — Mittagessen

14.00 Uhr	Über den Betrieb hinaus: Wo Pflegende Informationen und Unterstützung finden 14.00 Uhr - 14.20 Uhr Pflegespezifische Probleme und Belastungen *Monika Bittmann*, Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V. 14.20 Uhr - 14.40 Uhr Projekt Pflegebegleiter – Über den Aufbau eines Pflegenetzwerks für pflegende Angehörige *Marlies Schaefer und Monika Leifels,* Projekt Pflegebegleiter 14.40 Uhr - 15.00 Uhr Die rheinland-pfälzischen Beratungs- und Koordinierungsstellen (BeKo): Informationen und Beratung für Betroffene *Manfred Schnabel,* Beratungs- und Koordinierungsstelle des Arbeiter-Samariter-Bundes Mainz
15.00 Uhr	Kaffeepause
15.30 Uhr	Podiumsdiskussion: Pro und Contra einer (betrieblichen) Pflegezeit *Birgit Groß*, DGB Bezirk West/Rheinland-Pfalz *Wolfgang Hötzel*, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz *Brigitte Preuss,* Allianz Deutschland AG, Stuttgart *Prof. Dr. Norbert F. Schneider*, Universität Mainz Moderation: *Prof. Dr. Ulrike Höhmann,* Evangelische Fachhochschule Darmstadt
16.45 Uhr	Danksagung und Verabschiedung

Moderation des Tages: *Silvia Ruppenthal*

Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Bähr, Albrecht	Vertretung der Evangelischen Kirchen und der Diakonischen Werke im Land Rheinland-Pfalz
Becker, Sylvia	DHB Landesverband Rheinland-Pfalz Süd
Becker, Uta	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Bertelmann, Dr. Brigitte	Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN
Bittmann, Monika	Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V.
Blumenberg, Jürgen	k. A.
Bourauel, Jutta	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Brüske, Andrea	B.U.K.plus
Dewald-Koch, Birgitta	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Fuchs, Alexandra	Bertelsmann Stiftung
Göller, Madga	Bundesforum Familie
Grewenig, Therese	Beratungs- und Koordinierungsstelle Waldrach
Griffig, Karl Michael	Kolpingwerk Deutschland
Groß, Birgit	DGB Bezirk West/ Rheinland-Pfalz
Hampel, Adelheid	Sozialwerk Hausfrauen-Bund Hessen e.V.
Hauer, Christian	Bürgerbüro Alfons Maximini
Häuser, Julia	Universität Mainz
Hess, Matthias	Beratungs- und Koordinierungsstelle Daaden-Herdorf
Hobohm, Jan	Bundesforum Familie & Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familien-organisationen e.V. (AGF)
Höhmann, Prof. Dr. Ulrike	Evangelische Fachhochschule Darmstadt
Hornuf, Ute	MDK Rheinland-Pfalz
Hötzel, Wolfgang	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Huth, Martin	Light + Sound Mainz GbR
Janousek, Lucie	berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
Jörs, Sabine	Deutsche Telekom AG, T-Com, Kundenniederlassung Mitte
Jünger, Frank	MDK Rheinland-Pfalz

Kienitz, Hans-Werner	AWO-Bezirksverband Pfalz e.V.
Klier, Harald	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie Brandenburg
Koglin, Ingelore	Beratungs- und Koordinierungsstelle Rüdesheim-Stromberg
Kornely, Gislinde	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Krähe, Beate	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Lange, Ute	Beratungs- und Koordinierungsstelle Altenkirchen
Lazzerini, Christina	Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main
Leclerque, Gregor	Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)
Leifels, Monika	Projekt Pflegebegleiter
Licharz-Lichtenthäler, Christa	Zentralkomitee der Katholiken
Liebisch, Peggi	Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e.V.
Linden-Burghardt, Pia	Beratungs- und Koordinierungsstelle Hermeskeil
Mann, Martina	Pme Familienservice GmbH
Matusch, Gudrun	Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz
Müller-Gessinger, Sigrid	LBS Landesbausparkasse Rheinland-Pfalz
Mundt, Beate	Vernetzungsbüro für rheinland-pfälzische Familienzentren
Otto, Dr. Christiane	Impuls-Werkstatt für selbstbestimmtes Leben
Preuss, Brigitte	Allianz Deutschland AG
Reichert, Prof. Dr. Monika	Universität Dortmund
Rhein, Eva-Maria	Stadtverwaltung Idar-Oberstein
Ruppenthal, Silvia	Universität Mainz
Salz, Günther	Geschäftsführer der LIGA der Wohlfahrtsverbände Rheinland-Pfalz
Schaefer, Marlies	Projekt Pflegebegleiter
Schiffer, Sabine	LRP Landesbank Rheinland-Pfalz
Schnabel, Manfred	Beratungs- und Koordinierungsstelle des Arbeiter-Samariter-Bundes Mainz
Schneider, Prof. Dr. Norbert F.	Universität Mainz
Schulze, Richard	Dyckerhoff AG

Schuster, Christel	Beratungs- und Koordinierungsstelle Bad Kreuznach
Spitaler, Gabi	ASB Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.
Steffl, Heidi	Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Rheinland-Pfalz
Steinfeld, Stefanie	Aus der Praxis / Für die Praxis
Theisen-Probst, Ruth	Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co.KG
van Essen, Brigitte	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz
Wachendorfer, Alexandra	ar priori
Werner, Silke	berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung