



Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege –

Ein Handlungsfeld für Betriebsräte

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“
in Kooperation mit dem
Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Erarbeitet von:
Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11a
10117 Berlin

Redaktion:
Christina Stockfisch

Layout und Druck:
PrintNetwork pn GmbH

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:

Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

Schriftliche Bestellungen NUR für
Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:
Telefax: 030 - 81 45 93 99

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Inhalt

Vorwort	2
Pflege – kein Thema über das man gerne spricht	3
Jede und Jeder kann in die Situation kommen, Angehörige zu pflegen	3
Folgen des demografischen Wandels für Pflege und Pflegeversicherung	3
Wer pflegt?	3
Angehörige von Pflegebedürftigen haben Zeitnot	4
Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein blinder Fleck?	4
Wo kann der Betriebsrat ansetzen?	5
Gestaltung flexibler Arbeitszeiten	5
Gesetzliche Rahmenbedingungen	5
Beispiele einer besseren Praxis als Impulsgeber	9
1. Ermittlung der Bedarfe im Unternehmen.	9
2. Darüber reden – aber wie?	10
3. Führungskräfte informieren – sensibilisieren – mobilisieren.	11
4. Ratgeber / Infobox für Angehörige erstellen	11
5. Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner im Betrieb benennen	12
6. Informationsveranstaltung	12
7. Checkliste	12
8. Beispiele aus der Praxis	14
Nützliche Links	16
Literatur	17

Vorwort



Wenn über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen wird, dann verbinden wir damit zunächst Kinderbetreuung, Zeit für Familie und Lebenspartner/in.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pfl ege t ä t i g k e i t e n fällt dabei noch allzu oft aus dem Blickfeld. Doch angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit und einer älter werdenden Gesellschaft wird die Vereinbarkeitsfrage für Beschäftigte mit Pfl ege-

aufgaben auch für Betriebe und Interessenvertretungen zunehmend wichtiger.

Die Pfl ege von Angehörigen und Kindererziehung sind nicht miteinander vergleichbar. Pfl ege ist oft schwer planbar, tritt häufig plötzlich und unerwartet ein. Oft beginnt sie mit geringem Aufwand und steigert sich bis zu extremer Belastung. Auch die Formen der Pfl ege sind individuell sehr verschieden. Hinzu kommt, dass der Umgang mit Krankheit, Alter, Tod und dem Sterben eines nahe

stehenden Menschen besonders schwierig und belastend ist. Stress und psychische Belastungen für die Pfl egenden können sich verstärken, wenn das Thema tabuisiert wird und Kolleginnen/ Kollegen das Verständnis hierfür fehlt. Viele Pfl egende sind deshalb zunächst von der Situation völlig überrascht; viele fühlen sich allein gelassen.

Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ hat sich zum Ziel gesetzt, für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren und es in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit als Querschnittsthema zu verankern. Aus den Gewerkschaften und ihren Bildungseinrichtungen wurde ein großes Interesse an Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pfl ege und deren praktischer Handhabung für Betriebs- und Personalräte gemeldet. Wir freuen uns, dass mit der vorliegenden Broschüre diese Informationslücke geschlossen wird und Interessenvertretungen sich zukünftig besser auf die besonderen Bedingungen von Pfl egenden einstellen können.

Wir hoffen, dass mit dieser Handreichung ein praktischer Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pfl ege geleistet werden kann und wünschen allen Interessenvertreter/innen viel Erfolg bei der konkreten Umsetzung.

Pflege – kein Thema über das man gerne spricht

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – das Thema wird hauptsächlich mit der Betreuung von Kindern verbunden.

Wenn es in der Personalpolitik um Vereinbarkeit geht, stehen meist Mütter und Väter mit Kleinkindern im Fokus.

Es gibt aber noch einen anderen, bislang weniger beachteten Aspekt der familiengerechten Personalpolitik:

Auch Berufstätige, die sich um einen pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen kümmern, haben ein Vereinbarkeitsproblem.

Die Pflege von Angehörigen ist mit Kindererziehung nicht vergleichbar. Pflege ist nicht wie Elternschaft und Elternzeit planbar, weder in ihrer Gesamtdauer noch im konkreten Verlauf. Sie kann plötzlich durch Unfall oder Krankheit verursacht auftreten. Häufig beginnt sie auch mit einem geringen Aufwand, der sich bis zur extremen Abhängigkeit steigern kann. Die durchschnittliche Pflegedauer beträgt 8,2 Jahre.

Um der Doppelbelastung und den daraus entstehenden Folgen für die Erwerbsarbeit (wie Fehlzeiten, Krankenstand, verminderte Belastbarkeit etc.) vorzubeugen, sind betriebliche Aktivitäten hilfreich und notwendig! Dazu gehören beispielsweise Unterstützung bei der Organisation von Pflege, Teilzeitmodelle, eine flexible Arbeitsorganisation und Informationsveranstaltungen „rund um die Pflege“.

Jede und Jeder kann in die Situation kommen, Angehörige zu pflegen

Pflegebedürftigkeit ist kein Einzelschicksal und keine Folge des Alters allein. Mit zunehmendem Alter steigt zwar die Wahrscheinlichkeit, dass Krankheiten auftreten und Alltagsaufgaben nicht mehr alleine bewältigt werden können. Doch Pflegebedürftigkeit ist ein allgemeines Lebensrisiko und kann den Partner bzw. die Partnerin, die Eltern oder das eigene Kind betreffen.

Folgen des demografischen Wandels für Pflege und Pflegeversicherung

Immer mehr Menschen werden immer älter – das ist eine erfreuliche Entwicklung, mit der jedoch auch eine zunehmende Zahl von Pflegebedürftigen einhergeht.

So lag die Zahl der in Deutschland lebenden Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) nach Angabe des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2006 bei 2,13 Millionen Personen.

Zum Vergleich: Für 2003 wurde mit einer Zahl von 2,08 Millionen Pflegebedürftigen ein Anstieg von 1,8 % gegenüber 2001 ermittelt. Studien belegen, dass bis 2050 die Zahl der Pflegebedürftigen auf 3,4 Millionen steigen wird.

Das heißt, dass Jahr für Jahr die Pflegebedürftigkeit zunehmen wird. Dieser Trend geht mit einer niedrigen Geburtenhäufigkeit, steigender Frauenerwerbstätigkeit und einer zunehmenden Zahl an

Single-Haushalten einher, wodurch im Umfeld der Pflegebedürftigen Personen fehlen, die eine häusliche Pflege übernehmen bzw. sich um Pflegebedürftige kümmern können. Immer mehr Pflegebedürftige werden auf ambulante und stationäre Pflegedienste angewiesen sein. Der Bedarf an professionellen ambulanten, teilstationären und stationären Pflegeleistungen wird also steigen.

Pflegebedürftigkeit und pflegerische Versorgung in Deutschland 2005

2,13 Mio. Pflegebedürftige insgesamt		
Zu Hause versorgt: 1,45 Mio. Personen = 68 %		In Heimen versorgt: 604.365 Personen = 29,6 %
Ausschließlich durch Angehörige: 1.000.370	Ergänzend durch Pflegedienste: 435.234	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2005, Wiesbaden 2007

Wer pflegt?

Etwa zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. Überwiegend wird die Pflege von Frauen geleistet; sie machen etwa drei Viertel der Hauptpflegepersonen (73 %) aus. 27 % der Hauptpflegepersonen sind männlich. Hier sind es vor allem die nicht mehr erwerbstätigen Partner, die Pflegeaufgaben übernehmen.

Rund zwei Drittel (65 %) der Hauptpflegepersonen waren 2002 noch im erwerbsfähigen Alter, 27 % der Hauptpflegepersonen sind zwischen 40 und 55 Jahre alt, weitere 27 % zwischen 55 und 65 Jahren.

Alter der Hauptpflegeperson

bis 39 Jahre	11 %
40 – 54 Jahre	27 %
55 – 64 Jahre	27 %
65 – 80 Jahre	26 %
80 Jahre und älter	7 %
keine Angabe	3 %

Quelle: Infratest Sozialforschung

Für zwei Drittel der Pflegenden stellt sich die Frage, wie Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben vereinbart werden können. Von den Hauptpflegepersonen sind allerdings, auch wenn sie im erwerbsfähigen Alter sind, nur 40 bis 50 % erwerbstätig. Von den Personen, die zu Beginn der Pflegeübernahme erwerbstätig waren, gaben 27 % ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Pflege auf, 24 % schränkten sie ein (Schneekloth/Müller 2000: 60). Es sind vor allem Frauen, die wegen einer Pflege ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, auf eine Rückkehr in den Beruf verzichten oder aber auf unterwertige (häufig geringfügige) Teilzeitstellen ausweichen bzw. abgeschoben werden.

Nicht nur der Grundsatz in der Pflegeversicherung „ambulant vor stationär“ fördert die häusliche Pflege, es entspricht auch überwiegend dem Wunsch der älteren Menschen, im Bedarfsfall

in der gewohnten Umgebung gepflegt zu werden. Dies trägt zum Erhalt ihrer Lebensqualität bei. Das bedeutet aber nicht, dass Pflegebedürftige auch von ihren Familienangehörigen gepflegt werden wollen. Vielmehr wollen sie möglichst lange mit professioneller Hilfe im eigenen Haushalt zurechtkommen.

Quelle: Positionen+Hintergründe, 6/2006, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, DGB Bundesvorstand, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik

Angehörige von Pflegebedürftigen haben Zeitnot

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit pflegebedürftigen Angehörigen wollen durchaus Verantwortung übernehmen und sich kümmern, wollen aber dafür nicht die Erwerbstätigkeit aufgeben. Somit stehen sie vor der Herausforderung, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen in Einklang zu bringen.

Für die Betroffenen sind permanenter Zeitdruck sowie emotionale und körperliche Belastung häufige Folgen der Pflegesituation. Im Unterschied zu der relativ gut kalkulierbaren Betreuung von Kleinkindern ist bei der Angehörigenpflege die voraussichtliche Dauer – bei meist zunehmendem Pflegebedarf – kaum abzuschätzen. Aufgrund der psychischen und physischen Belastungen durch die Pflege parallel zu einer Berufstätigkeit kann die Arbeits- und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zeitweilig eingeschränkt sein.

Andererseits brauchen aber diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Außenkontakte, zum Beispiel zu den Kolleginnen und Kollegen.

- Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen berichten von negativen Auswirkungen der Pfl egetätigkeit auf ihre Arbeitsleistung in Form von einer verminderten Belastungsfähigkeit, Unpünktlichkeit und Arbeitszeitunterbrechungen.
- Freizeit nutzen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur selten für Sport oder Hobbys bzw. zur Regeneration. Stattdessen werden diese Phasen als Puffer genutzt, um unerledigten Aufgaben des Tages nachzugehen und Arbeitsausfälle im Beruf zu kompensieren.
- Die Pflegeanforderungen führen nicht selten zu psychischen und physischen Beeinträchtigungen. Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berichten von ständiger Sorge und Anspannung, Rückenproblemen oder anderen Erkrankungen.
- Am meisten Probleme bereitet den Erwerbstätigen der große organisatorische Aufwand, der als Folge der Pflegeverpflichtung alle Lebensbereiche durchzieht und spontanes Handeln unmöglich macht. Als negative Konsequenz berichten beinahe alle Befragten von einer Einschränkung der sozialen Kontakte, einzelne Befragte sogar von sozialer Isolation.

Quelle: Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen; von Norbert Schneider und Julia Häuser/ Universität Mainz, 2006

Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein blinder Fleck?

Pflege wird – darauf weisen diverse Studien zum Thema hin – häufig als Privatsache angesehen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheuen sich, ihre private Situation offenzulegen. Entsprechend dem Leitbild des „care-less workers“ – dem nicht in Fürsorgearbeit eingebundenen Arbeitnehmer (vgl. WSI-Diskussionspapier Nr. 158/ 2008, S. 36) – geben sich Erwerbstätige nur ungern als Pflegenden zu erkennen. Das ist nachvollziehbar, zumal die meisten pflegenden Angehörigen im „fortgeschrittenen Erwerbsalter“ sind und nicht zu einer Problemgruppe im Betrieb werden wollen.

Fehlende Nachfragen nach betrieblichen Angeboten oder Regelungen sind folglich nicht unbedingt mit dem tatsächlichen Bedarf identisch!

Unterschwellig ist mit der Scheu vor einer Offenlegung der pflegerischen Familienarbeit auch eine Sorge um den Arbeitsplatz verbunden: Beschäftigte mit familiären Zusatzbelastungen könnten nicht mehr voll einsetzbar und flexibel sein, wie es der gängigen Meinung nach die Arbeitswelt erfordert.

Eine geringe Zahl betrieblicher Regelungen zur Pflege ist die Folge. Gerade in kleineren Betrieben sind solche Regelungen bisher überwiegend informell. Eine Befragung von Betroffenen durch die Johannes-Gutenberg-Universität Mainz kommt zu dem Ergebnis, dass insbesondere die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen offizielle Anfragen ablehnen. Zum einen geschehe 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 jedoch auch Nachteile. So können sich z. B. die Erwerbstätigen – wenn es hart auf hart kommt – nicht auf diese Regelungen berufen.

Quelle: Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen; von Norbert Schneider und Julia Häuser/ Universität Mainz, 2006

Pflegende Angehörige benötigen dringend aktive Unterstützung, damit sie ihren Alltag stressfreier bewältigen können. Zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört es, „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern“ (§ 80, 2b BetrVG) und dazu gehört auch die Angehörigenpflege. Unabhängig davon, ob Beschäftigte (teilweise) aktive Pflege übernehmen oder einfach nur für ihre pflegebedürftigen Angehörigen da sein wollen, haben sie besondere Zeitbedürfnisse.

Arbeitszeitwünsche von Pflegenden

Pflegende Beschäftigte (59 %) sind insgesamt etwas seltener als Eltern (64 %) an einer Arbeitszeitreduzierung interessiert. Insbesondere Männer mit Pflegeaufgaben (9 %) wünschen sich etwas häufiger als Väter (5 %) eine Erhöhung ihrer Arbeitszeitdauer – was damit zusammenhängen dürfte, dass ihre tatsächlichen Arbeitszeiten auch etwas kürzer ausfallen. Der Wunsch nach Aufstockung trifft ganz besonders für die pflegenden Männer in Teilzeit zu, während diejenigen in normaler Vollzeit ihre Arbeitszeitdauer meist beibehalten möchten. Frauen mit Pflegeaufgaben (28 %) sind etwas häufiger als Mütter (21 %) mit ihrer aktuellen Arbeitszeitdauer zufrieden. Dies gilt insbesondere für teilzeitbeschäftigte Frauen: 39 % der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Pflegeaufgaben möchten ihre aktuelle Arbeitszeit beibehalten, nur 36 % möchten die Arbeitszeit aufstocken.

In ihrer Bewertung der überlangen Vollzeit liegen die pflegenden Beschäftigten mit den Eltern auf einer Linie: Vollzeitarbeit mit mehr als 40 Wochenstunden wird von 95 % der Betroffenen abgelehnt.

Quelle: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma – WSI-Diskussionspapier Nr. 158/ 2008

Wo kann der Betriebsrat ansetzen?

Der Betriebsrat kann die noch vielfach bestehende Tabuisierung aufbrechen und Pflege thematisieren, z. B. in einer Betriebsversammlung.

- Der Betriebsrat könnte eine Umfrage im Betrieb initiieren und damit den Handlungsbedarf ermitteln (lassen).
- Auf der Grundlage des Bedarfs könnte der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung aushandeln, die individuelle Lösungen zulässt. (Da die Pflegesituationen vor Ort und die familiäre Situation sehr unterschiedlich sein können, können auch die Bedürfnisse der pflegenden Angehörigen sehr verschieden sein.)
- Der Betriebsrat könnte Unterstützung und Beratung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen anbieten und dies offiziell bekannt machen.
- Bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung (§ 87 BetrVG) sollte der Betriebsrat nicht nur darauf achten, dass Beschäftigte Kinder haben, sondern auch pflegebedürftige Angehörige.
- Gegenüber dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat für diesbezügliche Regelungen gute Argumente: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind zumeist ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit viel Berufserfahrung. Gute Arbeitszeitregelungen für diese Beschäftigtengruppe (auch wenn es im konkreten Betrieb nur wenige sind) lassen Beruf und Pflege leichter vereinbaren, die Beschäftigten können dann einen „guten Job“ machen und das Erfahrungswissen bleibt dem Betrieb erhalten.

Gestaltung flexibler Arbeitszeiten

Als wichtigstes Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gelten flexible und verlässliche Arbeitszeiten: Das umfasst Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitszeitkonten, komprimierte Arbeitszeit sowie kurzfristige/kurzzeitige Freistellung. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit ist 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.

Allerdings setzen flexible Arbeitszeiten eine Prüfung und Anpassung der Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe voraus.

Vor allem kleinere Betriebe stoßen bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle oft auf Schwierigkeiten. Insbesondere im Schichtdienst oder im Produktionsbereich kann es zu Engpässen kommen, wenn Beschäftigte Teilzeit arbeiten möchten.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass nur in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmer/innen ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht. ► Siehe „Gesetzliche Rahmenbedingungen“, §8 (7) des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Der Begriff **Pflegebedürftigkeit** ist im Sozialgesetzbuch (SGB XI) festgeschrieben. Darin werden die Kriterien für den Anspruch von Pflegeleistungen nach der Pflegeversicherung definiert. Pflegebedürftig ist danach, „wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf“ (§ 14 SGB XI).

Hilfebedürftigkeit umfasst auch Beeinträchtigungen, die weit über den Begriff des Pflegebedarfes nach SGB XI hinausgehen. Damit sind auch Personen einbezogen, die „vorrangig hauswirtschaftliche Hilfe“ benötigen, ohne dass bereits ein erheblicher Pflegebedarf, der Leistungen der Pflegeversicherung begründet, vorliegt.

Die soziale Absicherung des Pflegerisikos erfolgt über die **Gesetzliche Pflegeversicherung**, die im Elften Buch des Sozialgesetzbuches geregelt ist. Sie folgt der Gesetzlichen Krankenversicherung, d. h. alle krankenversicherten Personen sind auch Beitragszahler in der Pflegeversicherung (und wer privat krankenversichert ist, muss eine private Pflegeversicherung abschließen).

Die Gesetzliche Pflegeversicherung zielt darauf, dass Pflegebedürftige möglichst lange in der gewohnten häuslichen Umgebung bleiben können und geht von folgenden Grundsätzen aus:

- Prävention und Rehabilitation haben Vorrang vor Pflege;
- die häusliche Familienpflege hat Vorrang vor der stationären Unterbringung;
- Ehepartner, Familie und ehrenamtliche Pflegepersonen sollen verstärkt in die Pflege einbezogen werden;
- die pauschalierten Geld- und/oder Sachleistungen sollen einen *Zuschuss* zu den Kosten ausmachen.

Die Leistungen der Pflegeversicherung beziehen sich also hauptsächlich auf die häusliche Pflege. Damit einher geht folgerichtig die Stützung der Pflegebereitschaft durch die Angehörigen.

Das **Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung** (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz; seit 1. Juli 2008 in Kraft) sieht vor, dem Grundsatz „ambulant vor stationär“ noch stärker als bisher Rechnung zu tragen. Das beinhaltet die Anhebung der Leistungsbeträge, vor allem im Bereich der häuslichen Pflege, die Dynamisierung der Leistungen sowie die Einführung eines Anspruchs auf Pflegeberatung (Fallmanagement) und die Schaffung von Pflegestützpunkten. Die Pflegestützpunkte wurden in die Entscheidungs- und Gestaltungskompetenz der Bundesländer gelegt. Das Bundesgesundheitsministerium will mit 16 Pilot-Stützpunkten Zeichen setzen und die Umsetzung forcieren. Insgesamt stärken diese Maßnahmen den Auf- und Ausbau wohnortnaher Versorgungsstrukturen, die eine quartiersbezogene und an den Bedürfnissen der hilfebedürftigen Menschen ausgerichtete Versorgung und Betreuung in Zukunft ermöglichen sollen. Hinzu kommt, dass die Leistungen für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz verbessert werden. Das Gesetz enthält wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Pflege sowie zur Transparenz und Vergleichbarkeit der erbrachten Leistungen.

Das Reformpaket der Pflegeversicherung enthält darüber hinaus ein **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)** Mit diesem Gesetz soll die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessert werden. Künftig haben Beschäftigte das Recht, bis zu **zehn Arbeitstage** der Arbeit fern zu bleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen die Pflege zu organisieren bzw. sicherzustellen (§ 2, Abs.1 PflegeZG). Die Beschäftigten müssen ihre Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitteilen. Als Nachweis reicht eine ärztliche Bescheinigung (§ 2, Abs. 2 PflegeZG) Darüber hinaus können sich Beschäftigte bis zu **sechs Monaten** von der Arbeit ganz oder teilweise freistellen lassen um zum Beispiel selbst die Pflege ganz oder teilweise zu übernehmen oder für den Fall, dass in zehn Tagen die gewünschte Pflege nicht zu organisieren ist. Dies gilt allerdings nur für Betriebe mit über 15 Beschäftigten (§ 3 Abs.1 PflegeZG). Damit werden ca. 6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgegrenzt. Beschäftigte, die diese Regelung in Anspruch nehmen wollen, müssen eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse vorlegen. Spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit muss dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll. Wenn die Beschäftigten eine teilweise Freistellung wünschen, muss die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit schriftlich vereinbart werden (§ 3, Abs. 4 PflegeZG). Der Arbeitgeber kann den Wunsch der Beschäftigten nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Während der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz (§ 5 PflegeZG)

Nahe Angehörige hat das PflegeZG weit definiert: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, eigene Kinder, Adoptiv-

oder Pflegekinder und die des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Kritisch anzumerken ist, dass eine Entgeltersatzleistung (ähnlich dem sog. Kinderkrankengeld) für die zehntägige Arbeitsverhinderung nicht vorgesehen ist.

DGB und Gewerkschaften haben außerdem einen besseren Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen für die gesamte Pflegedauer gefordert – leider erfolglos. Mit den jetzt vorgesehenen Regelungen kann zwar der Beginn des Pflegeprozesses erleichtert werden, für die gesamte Pflegedauer (im Durchschnitt 8,2 Jahre) reichen sie nicht. Ein verbesserter Rechtsanspruch ist somit für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nach wie vor erforderlich. Den Betriebsräten und den betroffenen Beschäftigten bleibt somit vorerst nur das Teilzeit- und Befristungsgesetz (mit einem schwachen Rechtsanspruch) um eine Teilzeit durchzusetzen.

Eine weitere Informationsbroschüre vom DGB zum Thema Pflege und Pflegezeit („Pflegereform 2008 – Infos für Versicherte und Angehörige“) kann über das Bestellsystem www.dgb.de/service/publikationen/index.html angefordert werden.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer/innen, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 8 Verringerung der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die

Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.
- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Hinweis: Broschüre „Teilzeitarbeit und befristete Verträge – Das Teilzeit- und Befristungsgesetz“, DGB Bundesvorstand, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, 2005

Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz)

Artikel 3

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- (1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- (2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.
- (3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.

§ 3 Pflegezeit

- (1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.
- (2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.
- (3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.
- (4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Verein-

barung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

§ 4 Dauer der Pflegezeit

- (1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.
- (2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

§ 5 Kündigungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.
- (2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6 Befristete Verträge

- (1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.
- (2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.
- (4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 7 Begriffsbestimmungen

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
 3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.
- (2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.
- (3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
 2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
 3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.
- (4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

§ 8 Unabdingbarkeit

- (1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.
- (2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

Beispiele einer besseren Praxis als Impulsgeber

1. Ermittlung der Bedarfe im Unternehmen

Um das Engagement der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern, sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Rolle das Thema in den Betrieben spielt:

- Wie viele der Beschäftigten haben pflegebedürftige Angehörige?
- Wird das Thema von den Arbeitgebern bewusst wahrgenommen, welchen Stellenwert nimmt das Thema im Unternehmen ein?
- Gibt es bereits konkrete betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit? Wird beim Thema Vereinbarkeit zwischen Kindererziehung und Pflege differenziert?
- Der Betriebsrat sollte überlegen, ob eine Fragebogenaktion für den Betrieb nutzbringend und durchführbar ist. Wer kann dabei unterstützend wirken? Wenn sich eine solche Befragung nicht realisieren lässt, kann der Bedarf über Gespräche in kleineren Gruppen oder über Seminare in Erfahrung gebracht werden.

Es geht also im ersten Schritt um eine Sensibilisierung für das Thema. Mit der Ermittlung des Bedarfs machen Sie auf die mögliche Bedeutung des Themas für ihren Betrieb aufmerksam!

Vorschlag für einen Fragebogen zur Ermittlung des Bedarfs

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

1. Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?
 - Ja, ich habe pflegebedürftige Angehörige, die in meinem Haushalt leben.
 - Ja, ich habe pflegebedürftige Angehörige, die nicht in meinem Haushalt leben.
 - Nein, aber ich bin an Informationen zum Thema interessiert.
 - Nein

2. Sind Sie mit den Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten an Ihrem Wohnort im Hinblick auf Ihre Berufstätigkeit zufrieden?
 - Ja
 - Nein, warum nicht _____

3. Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege in Ihrem Betrieb?
 - Schlecht – warum? _____
 - Ausreichend – was kann verbessert werden? _____
 - Gut

4. Nutzen Sie betriebliche Möglichkeiten (Arbeitszeitregelungen usw.) für die Angehörigenpflege?
 - Ja
 - Nein

5. Welche der folgenden Arbeitszeitregelungen würden Sie gerne nutzen, um Beruf und Pflege besser zu vereinbaren?
 - Gleitzeit
 - Teilzeit
 - kurzfristige Freistellung

6. Welche betrieblichen Informations- und Beratungsangebote würden Sie nutzen?
 - Ansprechpartner/in für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
 - Gesprächskreis/ Betroffenengruppe
 - Schriftliches Informationsmaterial (Infobox)
 - Seminare

7. Wie kann sich das Unternehmen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einsetzen?

5. Haben Sie weitere Anregungen, die Ihnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege helfen würden?

Allgemeine Fragen

1. Geschlecht
 - weiblich
 - männlich
2. Familienstand
 - verheiratet
 - mit Partner/in zusammenlebend
 - ledig
3. Ist Ihr Partner berufstätig, wenn ja in welchem Umfang?
 - Ja, Vollzeit
 - Ja, Teilzeit
 - Nein

4. Leben Kinder in Ihrem Haushalt, wenn ja wie viele?
unter 3 Jahre ___
3 bis 6 Jahre ___
6 bis 12 Jahre ___
Über 12 Jahre ___

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Quelle: Arcelor Mittal Eisenhüttenstadt GmbH

2. Darüber reden – aber wie?

In Gesprächskreisen haben Betroffene eine Möglichkeit zum Informations- und Erfahrungsaustausch. Pflege wird in der Regel durch einen Pflegemix sichergestellt, der professionelle Pflege und die Hilfe von Familienangehörigen beinhaltet. Wenn ein Gesprächskreis angeboten wird, kann es thematisch um die praktische Unterstützung bei der Organisation der pflegerischen Versorgung gehen, aber auch um die Vermittlung von Hilfsangeboten zur seelischen und körperlichen Entlastung. Informationen über Krankheitsbilder, ihre Ursachen und ihre Behandlungsmöglichkeiten sind ebenso hilfreich.

In einem Gesprächskreis kann angesprochen werden,

- welchen Problemen und Belastungen die pflegenden Erwerbstätigen im Unternehmen ausgesetzt sind
- und wie die Doppelbelastung abgemildert werden kann (bspw. durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation).

Gesprächskreise – ein Beispiel aus der Praxis

Die Teilnehmer/innen einer Gesprächsrunde zum Thema „Berufstätigkeit und Betreuung von Angehörigen“ berichten:

Warum nehmen Sie an der Gesprächsrunde teil?

- zur Information, ich lebe mit meinen Eltern zusammen, die schon einige Gebrechen haben und vielleicht einmal Hilfe in der Pflege brauchen
- rein interessehalber, meine Mutter ist demenzkrank und lebt bei mir, ist aber noch kein Pflegefall
- ich habe eine körperbehinderte Tochter (100 %), die auf den Rollstuhl angewiesen ist
- weil es interessante Themen sind
- ich möchte Kenntnisse erwerben zur Pflegeversicherung, wofür wird mein Beitrag verwandt

Welche Themen haben Sie besonders interessiert? Über welche Themen würden Sie gern mehr erfahren?

- besonders interessant waren für mich Betreuungsverfügung und Vormundschaft, mehr erfahren würde ich gern zu Möglichkeiten des Pflegedienstes und Fahrdiensten bei Arztbesuchen
- wie geht man günstig mit der Bürokratie um und wie erhält man mehr Geduld und Gelassenheit zur Behinderung, wie kann ich sie besser annehmen
- wie organisiere ich die Pflege von Angehörigen trotz Berufstätigkeit
- was ist zu beachten bei der Auswahl von Pflegediensten und bei der Darstellung der einzelnen Pflegestufen?

Was würden Sie gern anderen empfehlen, die neben der Arbeit Angehörige betreuen?

- ich habe große Bewunderung für diejenigen, die Angehörige pflegen
- ich denke, jeder muss da den eigenen Weg finden
- sich nicht aufgeben, selbst etwas unternehmen und in die Öffentlichkeit gehen
- Rechtssicherheit beim Umgang mit der Pflegeversicherung erlangen

Welche Unterstützung erwarten Sie vom Betrieb?

- flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit, bei Bedarf schnellstmöglich Urlaub oder Gleitzeit zu beantragen
- ich erwarte keine Unterstützung, durch die Gleitzeitregelung bin ich schon sehr gut bedient
- Hilfe bei der Arbeitsorganisation
- wenn ich eine Freistellung benötige, dass mir diese vom Betrieb genehmigt wird

Was ist für Sie besonders hilfreich, um sich trotz Berufstätigkeit um die Angehörigen kümmern zu können?

- mündliche und praktische Unterstützung von außen, z. B. Selbsthilfegruppen, Kollegen, Freunde, Verwandte
- die Gleitzeit im Betrieb, ich kann mit meiner Mutter zum Arzt, Friseur, Fußpflege fahren, kann mir die Zeit selbst einteilen
- hilfreiche Kolleginnen, z. B. bei der Arbeitsorganisation, nicht nur Mitleid
- das Wissen, um Hilfe von Dritten zu erlangen

Empfinden Sie die Gesprächsrunden als emotionale Unterstützung?

- ja, sehr bedeutend und informativ
- die Gesprächsrunden haben mir sehr gut gefallen
- ja, ich nehme daraus Ratschläge und Anregungen mit
- die Gesprächsrunde war sehr hilfreich, da die Hilfebedürftigkeit meiner Mutter zugenommen hat
- auf jeden Fall, hilfreich war der Austausch von Erfahrungen
- ja, von Pflegefällen kann jeder betroffen werden

Welche Gründe sehen Sie, das Thema im Betrieb weiter zu verfolgen?

- da ich noch ca. 20 Jahre arbeiten muss, ist die Wahrscheinlichkeit der Betroffenheit bei der Pflege von Angehörigen während des Arbeitsprozesses sehr groß
- um Anregungen für die eigene seelische Verfassung und Bestätigung zu erhalten
- es ist ein besserer Austausch von Erfahrungen unter Kollegen möglich
- Pflegefälle wird es bei einer immer älter werdenden Gesellschaft in größerem Umfang geben

Glauben Sie, dass das Thema „Betreuung von Angehörigen“ in der Öffentlichkeit zu wenig diskutiert wird?

- ja
- es könnte bedeutend mehr Pressearbeit getan werden
- nur Betroffene setzen sich mit dem Thema auseinander, es ist wenig öffentlich
- Betroffene diskutieren darüber, die nicht Betroffenen denken, es trifft sie nicht

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH, 2005 ► <http://tgz-belzig.de>

3. Führungskräfte informieren – sensibilisieren – mobilisieren

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Sensibilisierung von Führungskräften für die Thematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege.

Da unmittelbare Vorgesetzte – also Personen der unteren und mittleren Managementebene – regelmäßigen Kontakt zu den Beschäftigten haben und mit ihren Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert werden, kommt der Sensibilisierung dieser „Schlüsselpersonen“ durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen und die Bereitstellung von Informationsmaterial eine besondere Bedeutung zu.

Es geht darum, das Problembewusstsein von Führungskräften zu fördern sowie das oftmals vorhandene Informationsdefizit – z. B. hinsichtlich des Umgangs mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und möglicher unterstützender Maßnahmen – zu beseitigen.

Führungskräfte sollten über die spezifischen Belastungen aufgeklärt werden, denen pflegende Beschäftigte ausgesetzt sind, wie z. B. die umfassende zeitliche Strukturierung des Tages, die mitunter eingeschränkte berufliche Flexibilität und den Mangel an Erholungsphasen.

Darüber hinaus sollte die Aufmerksamkeit der Führungskräfte darauf gelenkt werden, Kontakt zu freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu halten, bei der Urlaubsplanung oder bei Geschäftsreisen Rücksicht auf die Pflegesituation betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu nehmen.

4. Ratgeber / Infobox für Angehörige erstellen

Beschäftigte können unterstützt werden, indem schriftliches Informationsmaterial zu Pflegekursen, Leistungen der Pflegeversicherung usw. zusammengestellt und im Betrieb für jeden zugänglich gemacht wird. Denn die Beschaffung von Informationen über praktische Hilfen, die die häusliche Pflege übernehmen bzw. unterstützen wie ambulante und teilstationäre Pflegedienste, ist eine notwendige, aber auch zeitraubende und mühselige Aufgabe.

Durch die Bereitstellung von Informationen über pflegerische Aspekte in Form einer Infobox – also kostenloser Broschüren und Bücher – werden wichtige Voraussetzungen geschaffen, um die Bekanntmachung und Inanspruchnahme von vorhandenen Diensten und Einrichtungen zu fördern.

Existieren bereits betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit, sollten sich betroffene Arbeitnehmer/innen in einem firmeninternen Ratgeber über Möglichkeiten zur Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung informieren können.

Die Beschaffung von Informationen über finanzielle, medizinische und pflegerische Hilfen stellt für viele pflegende Angehörige eine zeitraubende und mühselige Aufgabe dar. Es müssen häufig viele verschiedene Stellen und Ansprechpartner kontaktiert werden, um das komplexe Pflegearrangement zu organisieren, die geeigneten Hilfen in Anspruch nehmen zu können und notwendige Informationen zum Umgang mit der Erkrankung des Angehörigen zu erhalten.

Arbeitgeber können auch hier Unterstützung leisten um ihre Beschäftigten, die häusliche Pflegeverpflichtungen zu erfüllen haben, gezielt zu beraten und zu informieren.

Im Rahmen der Projektbefragungen zeigte sich, dass 85 % der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich gezielte Beratungsgespräche vom Arbeitgeber wünschen, um Informationen zur Pflegebedürftigkeit und Arbeitsplatzgestaltung zu erlangen.

Die dadurch erreichte Thematisierung des Themenfeldes „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ kann zudem eine Sensibilisierung der Arbeitgeber und Belegschaften nach sich ziehen und so die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor der Tabuisierung des Themas schützen.

Quelle: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen – ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“; Gaus GmbH Dortmund, 2007

5. Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner im Betrieb benennen

Ein interner formeller Ansprechpartner/in kann pflegende Angehörige in ihrem betrieblichen Umfeld praktisch unterstützen. Betroffene sollten wissen, an wen sie sich mit Fragen und Problemen wenden können. Mit der Benennung eines Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin im Betrieb wird die Notwendigkeit der Beschäftigung mit der Thematik hervorgehoben!

Eine tatkräftige Unterstützung durch den Betriebsrat stellt eine wichtige Form der Entlastung dar, wie das folgende Beispiel aus Österreich zeigt:

Es zeigt sich, dass familiäre Pflegebelastungen vor allem auf informeller Ebene geäußert und behandelt werden. Am häufigsten werden die erwerbstätigen Pflegenden von ihren Kolleginnen in der Firma unterstützt (59 %). Etwa die Hälfte beruft sich hinsichtlich der Unterstützung im Betrieb auf den/die Chef/in bzw. den/die direkte Vorgesetzte.

Niedriger ist der Anteil derjenigen, die von der Personalabteilung entlastet werden. Etwa ein Viertel gibt an, dass die Personalabteilung und der Betriebsrat/die Personalvertretung bei der Bewältigung der Doppelbelastung unterstützen.

[...] Die gesetzliche Interessensvertretung und/oder der Betriebsrat [könnten sich] verstärkt bemühen, pflegebezogene Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen zu platzieren. [...]

Lediglich 1 % aller österreichischen Betriebe [hat] familienfreundliche Pflegevereinbarungen, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Standards wesentlich hinausgehen. Dabei handelt es sich aber meist um Vereinbarungen in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung, kaum aber um die Pflege und Betreuung von älteren Angehörigen.

Viele Befragte wünschen sich daher mehr Unterstützung im betrieblichen Umfeld: Für mehr als drei Viertel würde eine kurzfristige Inanspruchnahme von Urlaub eine wesentliche Erleichterung bedeuten, zwei Drittel wünschen sich mehr Entgegenkommen bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Auch hier spiegelt sich der hohe zeitliche Druck, der sich durch zeitliche Autonomie und Flexibilität vermindern ließe. 70 % stufen vermehrtes Verständnis und Entgegenkommen seitens des/der Vorgesetzten als (sehr) wichtig ein. Eine höhere emotionale Anteilnahme von den Kolleginnen wird von 45 %, eine tatkräftigere Unterstützung durch diese von 36 % als entlastend angesehen.

Ein Drittel der Befragten würde sich mehr unterstützendes Engagement durch den Betriebsrat wünschen.

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger; von Markus Lehner/ Universität Linz, 2004

6. Informationsveranstaltung

Ein Firmenseminar oder eine Informationsveranstaltung hat den Vorteil, dass den Beschäftigten schon vor Eintritt eines Pflegefalls ein Eindruck von der Vielfalt der auftretenden Probleme vermittelt wird. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen lernen Ansprechpartner und potenzielle Entlastungsmöglichkeiten kennen. Bereits pflegende Berufstätige erhalten im Seminar emotionale Unterstützung.

Voraussetzungen für die Durchführung des Seminars sind:

- Interesse des Betriebes
- Genehmigung des Seminars möglichst in der Arbeitszeit
- betriebliche Ansprechpartner/Ansprechpartnerin für das Organisatorische
- Referent/in sehr praxiserfahren und einfühlsam (z. B. Pflegedienstanbieter)
- gute Balance zwischen Information, Erfahrungsaustausch und individuellem Beratungsbedarf (letzterer besser in Einzelberatung)

Mögliche Inhalte des Seminars:

- Was tun bei plötzlichem Pflegebedarf?
- Kosten der Pflege – was bringt die Pflegeversicherung?
- Möglichkeiten der Pflege – von ambulant bis stationär
- Rechtliche Fragen der Betreuung
- Hilfsmittel in der Pflege
- Entlastung für die Pflegenden – Gefahren der Langzeitpflege
- Umgang mit Demenzkranken
- Sterben, Tod und Trauer
- Die Zeit nach der Pflege

Das Seminar sollte etwa 2 Stunden dauern, dabei können inhaltlich ein bis zwei der o. g. Themen besprochen werden.

Quelle: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH, 2005

7. Checkliste

Als Erleichterung für die Umsetzung von Maßnahmen sind in folgender Checkliste einige Vorschläge zusammengestellt. So kann festgestellt werden, welche Maßnahmen bereits durchgeführt werden, in welchen Bereichen Interesse besteht und welche Maßnahmen bereits in Planung sind. Die genannten Maßnahmen können nach individueller Situation in den Unternehmen erweitert und angepasst werden.

Bereich	Maßnahme	bereits vorhanden	Interesse besteht	In Planung
Beratung und Information	Infobox/ schriftliches Informationsmaterial			
	Ansprechpartner/Ansprechpartnerin im Betrieb			
	Gründung von Gesprächskreisen/ Betroffenenengruppen			
	Seminare/ Sensibilisierung von Führungskräften und Belegschaft			
Arbeitszeit/ Organisation	Flexibilisierung von Arbeitszeit			
	Gleitzeitmodelle, Arbeitszeitkonten			
	Flexibilisierung des Arbeitsortes (z. B. Home-Office)			
	Möglichkeit zur (vorübergehenden) Reduzierung der Arbeitszeit			
	Kurzfristige Freistellung/ Sonderurlaub			
	Job-Sharing			
	Seminare/ Kurse zum Zeitmanagement			
Flankierende Maßnahmen	Finanzielle Unterstützung (z. B. zinsgünstige Darlehen)			
	Anmietung von Betreuungs- oder Pflegeplätzen			
	Kurse zu Pflegetechniken			
	(informelle) Maßnahmen zur Unterstützung der Familiensituation (z. B. ehrenamtliche Besuchsdienste)			

Quelle: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen – ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“, 2007

8. Beispiele aus der Praxis

In einem mittelständischen Unternehmen in Ostwestfalen, spezialisiert als Zulieferer im Schienenverkehr, steht beim Mitarbeiterservice **hakafit** ein Notfallkoffer für alle Beschäftigten parat. Wenn es um Unterstützung bei der Kinderbetreuung und **Pflege** geht, können die Betroffenen hier alle erforderlichen Adressen zum Beispiel der ambulanten Pflegedienstleister, Kurzzeitpflege, Tagespflege etc. der Hauptwohnorte der Beschäftigten bekommen. Diese Materialbox wurde im Rahmen eines Beratungsprojektes entwickelt. Darüber hinaus wurde eine Weiterbildungsveranstaltung im Unternehmen zum Thema gesetzliche Pflegeversicherung und soziale Absicherung für Angehörige unter Beteiligung der Beratungsstelle Pflege und Wohnen durchgeführt. Im Anschluss bestand noch die Möglichkeit einer individuellen Beratung.

Dieses Beispiel und die nachfolgenden laden zum Nachmachen ein, bzw. laden dazu ein, neue Ideen zu entwickeln.

Daimler AG

Das Unternehmen hat auf Grundlage einer Ende 2001 geschlossenen Betriebsvereinbarung zur Familienzeit eine Reihe prämiierter Maßnahmen (z.B. „familienfreundliches Unternehmen“) zur flexiblen Gestaltung von Kinderbetreuungszeiten formuliert.

Im Mercedes-Benz-Werk Wörth gibt es darüber hinaus das Angebot „Elder Care“¹: Hier erhalten Mitarbeiter/innen kostenlose Beratung und Information – beispielsweise zur Vermittlung von Pflegediensten – wenn Angehörige pflegebedürftig werden. Zudem gibt es die Möglichkeit, ein Jahr unbezahlten Urlaub zu nehmen oder drei Jahre mit Wiedereinstellungsgarantie auszuscheiden, wenn die Betreuung eines erkrankten Familienmitglieds übernommen wird. Damit die Beschäftigten ihr Fachwissen nicht verlieren, sollen sie an Weiterbildungen teilnehmen und Urlaubsvertretungen übernehmen.

Das Mercedes Benz Werk in Wörth hat ein umfassendes Konzept der flexiblen Arbeitszeitregelungen entwickelt. Das umfasst zum einen den Pilotversuch „flexible Schichtübergabe“ und explizite Stellenausschreibung für Jobsharing-Partner zur Ermöglichung von Teilzeit bei sonst nicht teilzeitfähigen Stellen. Zum anderen nimmt die individuelle Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Berücksichtigung familiärer Belange einen wichtigen Stellenwert ein: Beispielsweise ist es möglich, Gleitzeit zu arbeiten indem Gleitzeitkonten mit einer sogenannten Jahresarbeitszeit eingerichtet werden. Darüber hinaus gibt es familiengerechte Teilzeitmodelle in

¹ Der englische Name für die Mercedes-Pflegeberatung verweist auf den US-amerikanischen Vorbildcharakter solcher betrieblichen Maßnahmen, da diese in den USA teilweise schon vor 20 Jahren eingeführt worden sind. Zeitgleich mit den ersten wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege Mitte der 80er Jahre begannen einige große Unternehmen in den USA, sich diesem Thema zuzuwenden. Auch in Großbritannien sind in den letzten Jahren verstärkt Anstrengungen zur Förderung der Work-Life-Balance – und dies unter expliziter Berücksichtigung von erwerbstätigen Pflegenden – unternommen worden.

allen erdenklichen Varianten (klassische Tagesteilzeit, Blockteilzeit, arbeiten an 1/2/3/4 Tagen pro Woche, Altersteilzeit etc.).

Im Rahmen einer familienbewussten Arbeitsorganisation werden Teamarbeit, familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten sowie die flexible Gestaltung des Arbeitsortes in Form von Telearbeit gefördert. Außerdem gibt es spezifische Ansprechpartner/innen, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu verbessern (u. a. eine interdisziplinäre Projektgruppe „Beruf und Familie“ und eine Pflegeberatung im Rahmen des „Elder Care“ Services).

Quelle: www.daimler.com, www.erfolgsmotor-familie.de

B. Braun Melsungen AG

Seit Anfang 2007 können Mitarbeiter/innen wegen eines Pflegefalls auf 50 Prozent Arbeitszeit reduzieren, bekommen aber drei Jahre lang 65 Prozent ihres Gehalts.

Quelle: www.Handelsblatt.com, Spagat zwischen Job und Pflege; von Katrin Terpitz, Handelsblatt 2.11.07

Merz GmbH

Das Healthcare-Unternehmen Merz möchte Freistellungen kurzfristig und unbürokratisch ermöglichen. Für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden individuelle Regelungen für gewünschte Arbeitspausen getroffen.

Bei bisherigen Anfragen von betroffenen Beschäftigten konnten längere Freistellungen innerhalb von einer Woche auf kurzem Wege ermöglicht werden. Die anfallende Mehrarbeit durch die Freistellung eines Mitarbeitenden wird innerhalb des Teams mit Unterstützung durch das Unternehmen aufgefangen.

Quelle: Für die Praxis – Eltern pflegen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik – eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, 2007

Karstadt Warenhaus GmbH

Mit einer Betriebsvereinbarung ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für alle unbefristet festangestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelt. Beschäftigte können bis zu einem Jahr ihr Arbeitsverhältnis ruhen lassen oder können bis zu fünf Jahren befristet ihre Arbeitszeit reduzieren. Der Arbeitszeitwunsch muss unverzüglich bei Eintritt des Pflegefalls beantragt werden. Die Arbeitszeitreduzierung kann entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten unter Beteiligung des Betriebsrates ausgehandelt werden. Die einjährige Freistellungsmöglichkeit wird auf die Tätigkeitsjahre und die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Eine Karstadt-Betriebsrätin berichtet, dass besonders die befristete Arbeitszeitreduzierung gerne in Anspruch genommen wird. Seit es diese Betriebsvereinbarung gibt, haben bereits einige davon Gebrauch gemacht und sind auf den Vollzeit Arbeitsplatz zurück gekehrt.

Ford Werke Köln

Gespräch mit Elisabeth Pohl, Leiterin interne Kommunikation

In welcher Form ist das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ in Ihrer Arbeit bei den Ford Werken verankert?

Vor einigen Jahren haben wir eine Mitarbeiterinteressengruppe zum Thema „Arbeiten und Pflege“ hier im Unternehmen gegründet. Die Motivation zur Gründung dieser Betroffenen-gruppe entstand aus eigenen persönlichen Erfahrungen heraus. In unserer Arbeitsgruppe leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung und Beratung für pflegende Beschäftigte. Wir wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neben ihrer Beschäftigung Pflegeaufgaben zu erfüllen haben, beratend zur Seite stehen. Wir können bei dieser Beratung und Unterstützung auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, da wir alle selbst den Beruf mit der Übernahme von Pflegeverpflichtungen vereinbaren mussten bzw. müssen.

Wie sieht die konkrete Unterstützung aus, die Sie leisten?

Wir bieten zweimal monatlich ein Gruppentreffen gegen Ende der Arbeitszeit an. Hier werden Erfahrungen ausgetauscht und praktische Tipps können weitergegeben werden. Jederzeit können Mitarbeiter sich an unsere Arbeitsgruppe wenden, um praktische Beratung zu erhalten. Des Weiteren haben wir im Rahmen der Arbeitsgruppe einen Notfallplan entwickelt, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im konkreten Fall der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen praktisch weiterhelfen kann. Hier werden die einzelnen Schritte erklärt, die im konkreten Fall der Pflegebedürftigkeit zu leisten sind (Antrag auf Pflegestufe, Beratung bezüglich Arbeitszeitgestaltung).

Wie werden die Angebote in Ihrem Unternehmen kommuniziert?

Die meisten Angebote werden über die Diversity-Homepage im Internet verbreitet. Einmal im Jahr führen wir aber auch einen Workshop durch, um Betroffene konkret zu unterstützen. Neue Angebote oder Informationen können über den internen Email-Verteiler an die gesamte Belegschaft verschickt werden.

Weiterhin nutzen wir Aushänge am schwarzen Brett, Infokästen oder Broschüren, um auf unsere Arbeit oder bestimmte Themen aufmerksam zu machen.

Wird das Thema Pflege und Beruf Ihrer Meinung nach ausreichend in Ihrem Unternehmen thematisiert oder eher tabuisiert?

Das Thema Pflege wird seitens Betroffener generell eher tabuisiert. Meiner Meinung nach ist das ein gesamtgesellschaftliches Problem, welches sich auch im Unternehmen widerspiegelt. Es ist für jeden nachvollziehbar, wenn ein Elternteil ein erkranktes Kind zuhause hat und daher kurzfristig Urlaub nehmen muss. Da gibt es auch diverse Unterstützungsstrategien in den Unternehmen, die den meisten bekannt sind. Mitarbeiter in einer Pflegesituation kommunizieren ihre Situation nicht in dieser Selbstverständlichkeit.

Welche Unterstützung ist den pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders wichtig?

Unseren Mitarbeitern sind die Beratung über konkrete Maßnahmen und der Austausch mit anderen Betroffenen sehr wichtig. Und pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hilft sehr häufig eine persönliche Wertschätzung. Viele Betroffene sagen nach den Workshops: „Das hat mir so gut getan, mal mit jemandem reden zu können, der genau weiß, wovon ich spreche und der die Situation aus eigener Erfahrung kennt.“

Bietet Ihr Unternehmen neben Ihrer Arbeitsgruppe weitere Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Je nach Situation sind flexible Maßnahmen möglich, beispielsweise kann versucht werden, die Arbeitsorganisation den Bedürfnissen und Wünschen der Pflegenden anzupassen. Es wird zudem Rücksicht bei der Urlaubsplanung genommen, auch gibt es Möglichkeiten für Tele-Arbeit, ein „Sabbat-Jahr“ oder Arbeitszeitverkürzung.

Quelle: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen – ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“, 2007

Literatur

- Beruf und Pflege vereinbaren. Informationen für Arbeitgeber und Beschäftigte; Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, 2007
- Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen; von Norbert Schneider und Julia Häuser/ Universität Mainz, 2006
- Für die Praxis – Eltern pflegen – So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik; berufundfamiliegmbh – eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, 2007
- Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma; von Christina Klenner und Svenja Pfahl, WSI-Diskussionspapier Nr. 158/ 2008
- Positionen + Hintergründe 6/2006, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, DGB Bundesvorstand, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, 2006
- Ratgeber für pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen, Sozialverband Deutschland, Bundesverband, 2003
- Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – Das Teilzeit und Befristungsgesetz, DGB Bundesvorstand, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, 2005
- Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2, Kapitel IV/7, Pflege und Pflegeversicherung; von G. Bäcker, G. Naegele, R. Bispink, K. Hofemann, J. Neubauer, 2008
- Statistisches Bundesamt: Bericht: Pflegestatistik 2003 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse. Bonn, April 2005
- Statistisches Bundesamt: Sonderbericht: Lebenslagen der Pflegebedürftigen – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse des Mikrozensus 2003. Bonn, Oktober 2004
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Unterstützung von Angestellten mit zu pflegenden Angehörigen – Erfahrungen aus Unternehmen; Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH, 2005
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger; von Markus Lehner/ Universität Linz, 2004
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Handlungsleitfaden für Unternehmen – ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“; Gaus GmbH Dortmund, 2007

Nützliche Links

- www.dgb.de
- www.familie.dgb.de
- www.beruf-und-familie.de
- www.mittelstand-und-familie.de
- www.bmg.bund.de ► Pflege
- www.bmfsfj.de ► Ältere Menschen
- www.erfolgskfaktor-familie.de
- www.pflegeinitiative-brandenburg.de
- <http://berlin.hilfelotse-online.de>
(Datenbank für soziale und gesundheitliche Hilfe in Berlin)

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege –
ein Handlungsfeld für Betriebsräte

Vereinbarkeit von
Familie und Beruf gestalten!

Projekt des DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

