



www.aok-business.de/nw

> **webcode: pa3404**

> Übersicht über die wichtigsten Fakten zur Pflegereform

Unternehmen Pflege

Beruf und Familie Immer mehr Menschen wollen neben der eigentlichen Arbeit eine zusätzliche Aufgabe übernehmen: die Pflege ihrer Angehörigen. Unternehmen können ihre Mitarbeiter in dieser schwierigen Situation unterstützen.

Reiner Schmidt arbeitet schon 36 Jahre bei der Paul Hartmann AG im baden-württembergischen Heidenheim, er betreut Supply-Chain-Projekte (Lieferketten-Management). Als seine Frau schwer erkrankte, wandte er sich an seinen Vorgesetzten und die Personalabteilung, um nach einer Lösung zu suchen. Die war schnell gefunden: Reiner Schmidt konnte kurzfristig drei Monate lang schwerpunktmäßig im Home Office arbeiten. Für den 63-jährigen Mitarbeiter war das eine große Erleichterung in schwieriger Zeit: „So konnte ich mich um meine Frau kümmern und sie unterstützen.“

Familienfreundliche Personalpolitik. Zufriedene Mitarbeiter spielen für die Paul Hartmann AG, die an ihren Standorten Heidenheim und Herbrechtingen 1 800 Frauen und Männer beschäftigt, eine große Rolle. Der Hersteller von Medizin- und Hygieneprodukten setzt unter anderem auf eine familienfreundliche Personalpolitik, die das Unternehmen sehr umfassend auslegt: „Wir unterstützen nicht nur junge Familien, sondern auch diejenigen, die grundsätzlich mit einem Pflegefall in der Familie konfrontiert sind“, sagt Personalleiterin Gabriele Müller. „Oft sind dies pflegebedürftige Eltern oder Schwiegereltern, aber nicht nur. Es sind oft auch erkrankte Partner und andere enge Familienangehörige, um die sich unsere Mitarbeiter selbst kümmern möchten.“ In diesen herausfordernden Situationen können die Hartmann-Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten individuelle Regelungen bezüglich ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes treffen, um beides unter einen Hut zu bekommen. Die Absprachen sind individuell und bedeuten ein gegenseitiges Geben und Nehmen: „Wir bieten unseren Mitarbeitern Freiräume und Flexibilität, um

die Pflege von Angehörigen zu bewältigen“, schildert Müller. „Dafür gewinnen wir Loyalität und Vertrauen unserer Mitarbeiter in noch stärkerem Maße“. Zumeist geht es um eine temporäre Regelung und häufig sogar kürzer als ein Jahr. Das Know-how der Mitarbeiter ist dagegen über viele Jahre gewachsen und sehr wertvoll für das Unternehmen. „Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel wollen wir dieses nicht verlieren“, erklärt Müller.

»Für viele Menschen ist das Thema Pflege immer noch mit einem Tabu belegt.«

Ann Kristin Schneider, „Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik“

Passgenaue Lösungen. Das Pflegezeitgesetz ermöglicht es Mitarbeitern, geregelte Auszeiten mit Wiedereinstiegsgarantie (siehe Kasten „Neuer Pflegebeitragsatz“) zu nehmen, in Teilzeit zu arbeiten, die Arbeitszeit oder das Pensum umzuverteilen oder – wie Reiner Schmidt – von zu Hause aus zu arbeiten. Wer in der Produktion beschäftigt ist, kann seine Schichten wechseln oder mit Kollegen tauschen.

Hilfe für die Praxis

Die berufundfamilie gGmbH hat im vergangenen Jahr gemeinsam mit dem Hessischen Sozialministerium die Broschüre „Pflege und Beruf vereinbaren“ herausgegeben, bereits 2009 erschien die Broschüre „Eltern pflegen“. Beide nennen interessante Praxisbeispiele und können von der Internet-Seite www.beruf-und-familie.de heruntergeladen werden. Die Einrichtung hat darüber hinaus einen Schnelltest für Unternehmen sowie einen Stufenplan entwickelt, nach dem Unternehmen eine pflegesensible Personalpolitik systematisch entwickeln können.



berufundfamilie www.beruf-und-familie.de

Individuelle Voraussetzungen. Einen Königsweg, Beruf und Pflege zu vereinbaren, gibt es nicht. Hierzu sind die Voraussetzungen jeweils zu individuell. Es gibt aber viele Beispiele, die sich Arbeitgeber zunutze machen können – etwa von Unternehmen, die Lebensarbeitszeitkonten anbieten, auf denen sich Mehrstunden und Urlaub ansammeln lassen; die die Kernarbeitszeit aufweichen, damit sich der Betroffene den kompletten Freitag freinehmen kann, wenn die pflegebedürftigen Eltern weiter weg wohnen; die das Weihnachtsgeld in Freizeit umwandeln. Einen umfassenden und praxisnahen Überblick über die Möglichkeiten geben die Broschüren „Pflege und Beruf vereinbaren“, die die berufundfamilie gGmbH im vergangenen Jahr gemeinsam mit dem Hessischen Sozialministerium herausgegeben hat, sowie die Broschüre „Eltern pflegen“ (siehe Kasten, Seite 13).

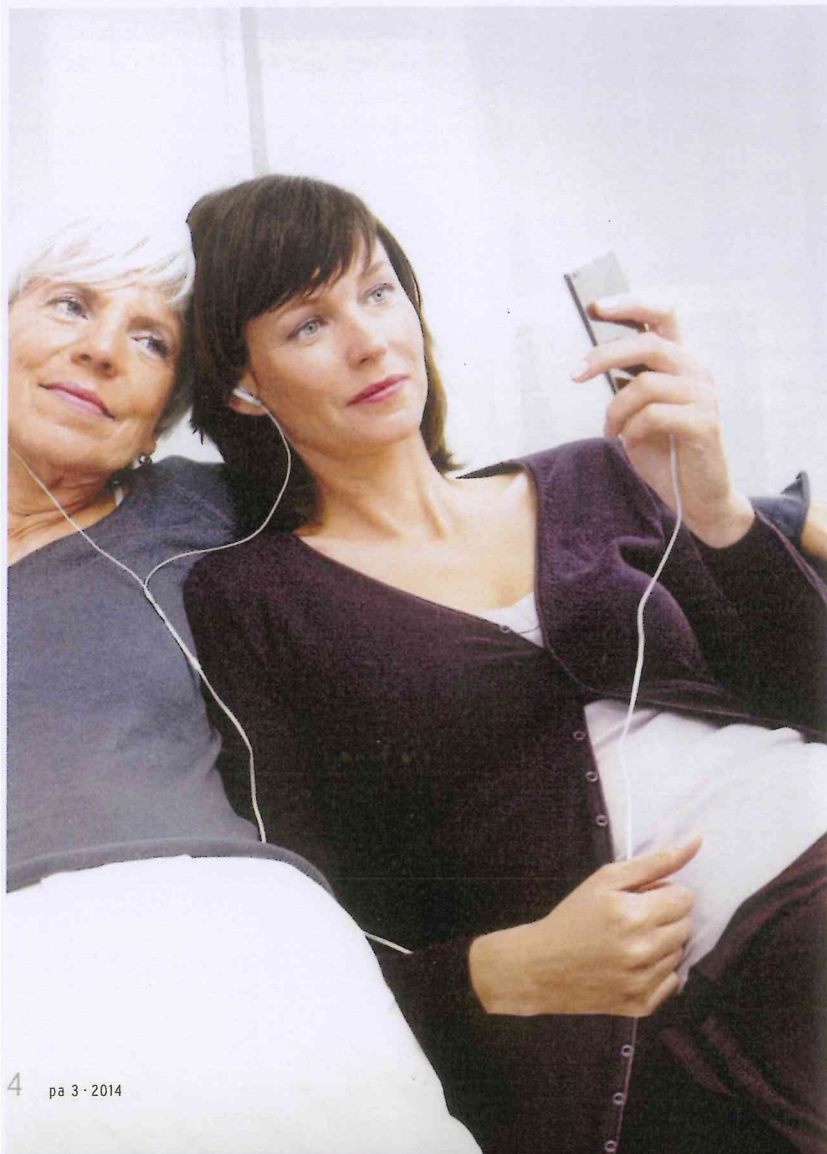


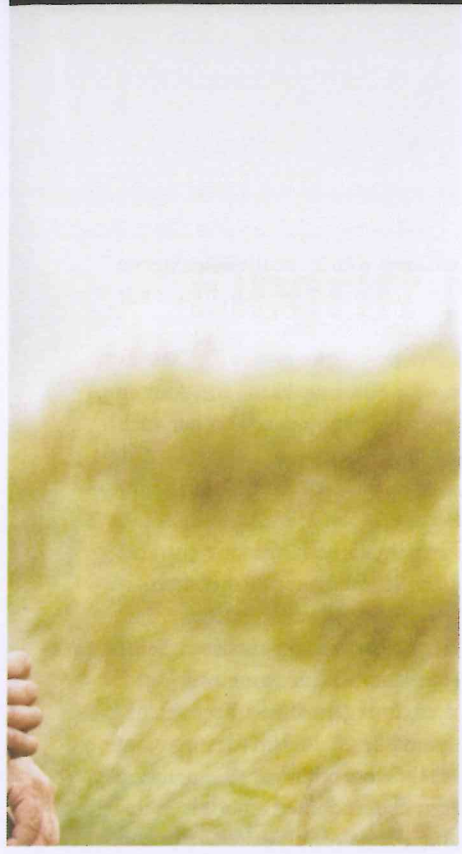
Synergien schaffen. Oft reicht es, über den eigenen Tellerrand zu blicken und sich gemeinsam mit anderen auszutauschen, um eine ideale Lösung zu finden. Stichwort Netzwerke. Diese können Synergien schaffen und Ressourcen schonen. Konkret können zum Beispiel einige Betriebe gemeinsam eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „rückenschonendes Verhalten bei der Pflege eines Angehörigen“ anbieten, oder sich zusammenschließen und im Verbund für ihre Beschäftigten schnell und direkt Kurzzeit- oder Tagespflegeplätze sowie weitere Angebote vorhalten bzw. organisieren – ähnlich wie dies bereits bei Plätzen in Kindertagesstätten der Fall ist, gegebenenfalls auch durch mehrere Anbieter. Zu den Hilfsangeboten könnten auch haushaltsnahe Dienstleistungen wie Putzen, Kochen oder Bügeln gehören.

»Wir unterstützen nicht nur junge Familien, sondern auch Mitarbeiter, die mit einem Pflegefall konfrontiert sind.«

Gabriele Müller, Personalleiterin Paul Hartmann AG

Kreativität zählt. Auch kleine Unternehmen können von Netzwerken profitieren. Die Erfahrung zeigt, dass die Lösungen ebenfalls sehr unterschiedlich sind: Ein Lebensmittelgeschäft hat zwar weniger Optionen als eine Grafikagentur, die es ihren Mitarbeiter anbieten kann, abends oder von zu Hause aus zu arbeiten. Doch was spricht dagegen, bei einer Verkäuferin oder in einem Friseursalon die





Arbeitszeiten so zu flexibilisieren, damit sich die Angestellte mittags drei Stunden um ihren Angehörigen kümmern kann?

Differenziertes Wissen. Eine besondere Herausforderung bei kleinen Unternehmen besteht häufig darin, dass die Aufgaben ein sehr differenziertes Wissen erfordern. „Dies lässt sich häufig nicht ohne Weiteres ersetzen“, sagt Georg Schulte, Pressesprecher der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Dortmund. Fällt jemand aus, müssen zumeist die unmittelbaren Kollegen die anfallende Arbeit übernehmen. Eine offene Kommunikation schafft hier gegenseitiges Verständnis. „Wichtig ist, dass eine Person im Unternehmen weiß, wo man sich über weitere mögliche Hilfestellungen informieren kann. Der Betrieb kann auch eine Sammlung mit den Adressen von Beratungsstellen und Pflegeeinrichtungen vor Ort bereithalten, an die sich Beschäftigte im Bedarfsfall wenden können, um die Belastungen abzufedern“, sagt Christa Beermann, Demografiebeauftragte des Ennepe-Ruhr-Kreises. Dort startete vor rund zwei Jahren die Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“, die Unternehmen vor Ort dabei unterstützt, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern.

Thema ansprechen. Hierzu muss das Thema erst einmal auf der Agenda stehen – was jedoch alles andere als selbstverständlich ist. „Für viele Menschen ist das Thema Pflege immer noch mit einem Tabu belegt, weiß Ann Kristin Schneider, wissenschaftliche Mitarbeiterin des „Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik“ (FFP) mit Sitz in Münster und Bochum. Konkret heißt das: Nur wenige sprechen offen über private und familiäre

Pflege-Auszeiten für Beschäftigte

Seit 2008 gibt es unter dem Stichwort „Pflegezeit“ Entlastungsangebote für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen:

- 1 Zehn Tage freigestellt für den Notfall**
Wird ein Familienmitglied plötzlich zum Pflegefall, können sich Betroffene einmal bis zu zehn Tage unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen. Das Recht hat jeder Arbeitnehmer – unabhängig von der Größe des Betriebs, in dem er arbeitet.
- 2 Pflegezeit: in Ruhe zu Hause pflegen**
Arbeitnehmer haben einen rechtlichen Anspruch darauf, sich für maximal sechs Monate unbezahlt freistellen zu lassen, wenn Sie einen nahen Angehörigen zu Hause pflegen, bei dem mindestens die Pflegestufe 1 festgestellt wurde. Hier ist wichtig: Die Pflegezeit kann nur dann beantragt werden, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Angestellte beschäftigt. Auch eine Arbeitszeitverkürzung ist möglich.
- 3 Familienpflegezeit**
Eine Ergänzung des Gesetzes erfolgte zum Jahr 2012 – und zwar durch die Familienpflegezeit. Seitdem können Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen, mit Zustimmung des Arbeitgebers maximal zwei Jahre lang ihre Arbeitszeit auf die Hälfte – allerdings nicht weniger als 15 Stunden – reduzieren. In dieser Zeit erhalten die Betroffenen 75 Prozent ihres bisherigen Bruttolohns. Danach arbeiten sie wieder mit dem ursprünglichen Stundenumfang, erhalten aber weiterhin nur 75 Prozent der Bezüge, bis der „Pflegevorschuss“ zurückgezahlt ist. Die Pflegezeit kann auch in Teilzeit in Anspruch genommen werden.
- 4 Bezahlte Auszeit**
Wer kurzfristig die Pflege eines Angehörigen organisieren muss, kann künftig eine Lohnersatzleistung für eine bis zu zehntägige Auszeit vom Beruf erhalten, vergleichbar dem Kinderkrankengeld. Durch das erste Pflegestärkungsgesetz werden zur Finanzierung dieser Leistung 100 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Die Lohnersatzleistung soll in einem separaten Gesetz geregelt werden, das am 1.1.2015 in Kraft treten soll.

Belastungen. Viele Unternehmensleitungen und Personalverantwortliche wissen ergo nicht, ob ihre Mitarbeiter Schwierigkeiten haben, Pflege und Beruf zu vereinbaren. Eine offene Unternehmenskommunikation und -kultur ist deshalb der erste Schritt, das Thema erfolgreich anzugehen; pflegende Beschäftigte müssen das Gefühl bekommen, dass ihre Pfllegetätigkeit wertgeschätzt wird.

Zertifizierte Personalpolitik. Die Paul Hartmann AG hat sich ihre familienbewusste Personalpolitik von der berufundfamilie gGmbH zertifizieren lassen. „Das ist das strategische Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sagt deren Geschäftsführer Stefan Becker. Empfohlen von allen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, begleitet das audit den Kultur-



»Ohne die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu thematisieren, können keine tragfähigen Lösungen gefunden werden.«

Stefan Becker, Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH

wandel in den Unternehmen. Dafür ermitteln externe Auditoren im Rahmen der Zertifizierung gemeinsam mit den Unternehmen praxisnahe Lösungen.

Für den langfristigen Erfolg ist es von besonderer Bedeutung, die Führungskräfte von Anfang an in die Umsetzung einzubinden. Das hat auch die Rinn Beton- und Naturstein GmbH & Co. KG aus Gießen erkannt. Dort nutzen auch Führungskräfte die zahlreichen Hilfsangebote. Etwa umfangreiche Informationen, die im Intranet hinterlegt sind. Ein Teamleiter aus der Plattenfertigung konnte so kurzfristig beurlaubt werden, um die Pflege seines Vaters zu organisieren. Seine Kollegen konnten jederzeit für ihn einspringen. Außerdem gibt es ein regelmäßiges Kompetenztraining „Beruf und Pflege“, an dem die insgesamt 443 Mitarbeiter teilnehmen können. Gemeinsam mit zehn weiteren Unternehmen aus Hessen unterzeichnete Rinn zudem die bundesweit erste Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Hohe Folgekosten. Aktuelle Prognosen zeigen, wie groß der Hilfebedarf ist. Schätzungen zufolge wird sich allein bis zum Jahr 2030 die Zahl der Pflegebedürftigen von aktuell 2,5 Millionen auf rund 3,4 Millionen erhöhen. Einen Großteil der Pflege übernehmen Angehörige; knapp die Hälfte der Pflegenden im erwerbsfähigen Alter bleibt dabei im Beruf. Die Belastungen sind massiv – und gehen den Unternehmen ins Geld: Forschungsgestützte Schätzungen gehen von jährlichen betrieblichen Folgekosten einer mangelnden Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von bis zu 18,9 Milliarden Euro in Deutschland aus. Besonders teuer wird es, wenn sich Beschäftigte trotz Krankheit und Erschöpfung an den Arbeitsplatz schleppen und unkonzentriert sind. Aber auch häufige Fehlzeiten und Stundenreduzierungen bis hin zur Berufsaufgabe sind zentrale Kostentreiber.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen. Eine aktuelle Studie des FFP im Auftrag der berufundfamilie gGmbH zeigt, dass sich eine betriebliche Familienpolitik auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht lohnt. Der Nutzen ist somit nicht nur „gefühl“ vorhanden, sondern lässt sich empirisch anhand von „harten Fakten“ belegen. Sehr familienbewusste Unternehmen haben gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein eine niedrigere Fehlzeitenquote (-41 Prozent) und Krankheitsquote (-39 Prozent), während Mitarbeitermotivation (+32 Prozent), Qualität der Bewerber (+26 Prozent) und Mitarbeiterproduktivität (+23 Prozent) höher sind. Nicht nur das: Ein betriebliches Familienbewusstsein kann auch der Bekämpfung des Fachkräftemangels dienen, denn eine familienbewusste Personalpolitik ist für neues Personal ein konkreter Mehrwert. ■

So hilft die AOK

Die AOK NORDWEST bietet Arbeitgebern und Versicherten viele Hilfen und Informationen, wenn ein Angehöriger pflegebedürftig wird. Dazu zählt die individuelle kostenlose Beratung für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige, Rat suchende im Vorfeld einer Pflegebedürftigkeit (zum Beispiel nach Krankenhausaufenthalt). Ihr Firmenkundenberater nennt Ihnen den richtigen Ansprechpartner bei der AOK. Auch bei der Suche nach einem Pflegedienst oder -heim hilft die AOK weiter: Mit den entsprechenden Pflegenavigatoren können sich Betroffene ein Bild über das Angebot der einzelnen Dienstleister vor Ort machen.

Fragen rund ums Thema Pflege werden im Dialog mit den AOK-Pflegeberatern und anderen Usern in einem Internet-Forum beantwortet. Einen Überblick aller Angebote und Services mit Praxistipps, Tests und Videos gibt das AOK Pflegeportal: www.aok.de/nw > *Gesundheit* > *AOK Pflegeportal*

Online-Seminar

Speziell für Unternehmen bietet die AOK NordWest am 28. Oktober ein Online-Seminar zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ an. Weitere Infos erhalten Sie im Internet.

www.aok-business.de/nw > *webcode pa3402*