



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
A. Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren – eine wachsende Herausforderung	6
B. Von guten Beispielen lernen	10
B.1. Flexible Arbeitsbedingungen	10
B.2. Pflegesensible Unternehmenskultur	20
B.3. Unterstützungsangebote	25
C. Nachmachen erwünscht – wo gibt es weitere Informationen?	31
Anhang: Linkliste	33

Grußwort



Liebe Leserinnen und Leser,

in immer mehr Familien gibt es Angehörige, die Pflege benötigen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist für die meisten Angehörigen ein Bedürfnis. Sie ist aber auch mit großen Herausforderungen verbunden. Denn der Zeitraum der Pflege lässt sich nur schwer eingrenzen. Zudem kann eine Pflegesituation über Nacht entstehen. Es gibt keinen einheitlichen Fahrplan, wie Pflege organisiert werden kann, sondern nur individuelle Lösungen.

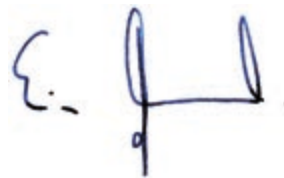
Doch es gibt etwas, was alle Männer und Frauen, die Angehörige pflegen, brauchen, und das ist Zeit. Zeit für ihre verantwortungsvolle Aufgabe ebenso wie Zeit für ihren Beruf.

Daher betrifft das Thema Pflege schon lange nicht mehr nur die Familien, sondern auch immer mehr Unternehmen in Deutschland. Sie müssen sich zukünftig auf eine wachsende Zahl pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Dabei gilt: Unternehmen, die schon heute die Weichen für morgen stellen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege unterstützen und so helfen, Pflege und Beruf unter einen Hut zu bekommen, müssen später nicht auf das Know-how ihrer erfahrenen Beschäftigten verzichten.

Es gibt viele gute Ansätze, wie Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei helfen können, ihre Berufstätigkeit und die Pflege ihrer Angehörigen miteinander zu vereinbaren. Mit diesem Leitfaden wollen wir Ihnen, den Leserinnen und Lesern, genauso wie den Personalverantwortlichen in den Unternehmen eine Übersicht über Möglichkeiten geben, gemeinsam die Vereinbarkeit von Familie und Pflege zu verbessern. Die Vielzahl guter Beispiele in diesem Leitfaden soll dabei Ansporn und Hilfestellung zugleich sein.



Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend



Dr. Eric Schweitzer
Präsident des Deutschen Industrie- und
Handelskammertages (DIHK)

A.

Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren – eine wachsende Herausforderung

In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Nun aber rückt zunehmend auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in den Fokus: Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen schnell wächst – immer mehr Beschäftigte stehen deshalb jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Für die meisten von ihnen ist dies Herausforderung und Bedürfnis zugleich: 65 Prozent aller Berufstätigen halten es für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden. Vor die Entscheidung gestellt, würden 57 Prozent derjenigen, die bisher keine Pflegeaufgaben wahrnehmen, ihre Angehörigen selbst pflegen.¹

Betreuung beginnt nicht erst mit der „Pflegestufe“

Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung zu vereinbaren ist ein Thema, das bereits heute aktuell ist und in den nächsten Jahren nochmals deutlich an Brisanz gewinnen wird: Bereits im Jahr 2011 gab es in Deutschland 2,5 Millionen Pflegebedürftige mit einer Pflegestufe.² Diese Zahl wird nach Angaben des Statistischen Bundesamts bis zum Jahr 2020 auf 2,9 Millionen anwachsen, im Jahr 2030 werden es bereits 3,37 Millionen sein. Dadurch wird der Anteil Pflegebedürftiger an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2030 auf 4,4 Prozent ansteigen.³ Heute werden 70 Prozent der Pflegebedürftigen in häuslicher Pflege versorgt, davon 67 Prozent allein durch Angehörige und 33 Prozent unter Zuhilfenahme eines Pflegedienstes.²

Der Begriff „Pflege“ umfasst jedoch nicht nur die Betreuung von Eltern oder Großeltern, die mindestens in Pflegestufe 1 eingestuft sind. Er kann sich auch auf gleichaltrige oder jüngere Angehörige, Partner und Kinder beziehen, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit pflegebedürftig geworden sind. Darüber hinaus haben viele Menschen Angehörige, die hilfsbedürftig sind, ohne eine Pflegestufe beantragt oder anerkannt bekommen zu haben. Experten gehen davon aus, dass über drei Millionen Menschen in Deutschland dieser Kategorie zuzuordnen sind, die ebenfalls hauptsächlich von Angehörigen unterstützt werden.⁴ Wenn im Folgenden von „Pflege“ beziehungsweise „Pflegebedürftigen“ die Rede ist, schließt das alle diese Formen ein, unabhängig von der sozialrechtlichen Einordnung des beziehungsweise der Pflegebedürftigen.

1 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

2 Destatis: Pflegestatistik 2011

3 Destatis (2010): Demografischer Wandel in Deutschland Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern

4 OECD (2013): Health for All database, erschienen im DIW Wochenbericht Gesundheit 14/2014, S. 295

79 Prozent aller Berufstätigen im Alter zwischen 25 und 59 Jahren glauben, dass sich Pflegeaufgaben und berufliche Tätigkeit nur schwer vereinbaren lassen. Fast die Hälfte der circa 3,9 Millionen Personen, die sich derzeit um hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, ist aber berufstätig (47,5 Prozent beziehungsweise 1,9 Millionen).⁵ 68 Prozent dieser Betroffenen bestätigen, dass die Doppelbelastung nur schwer zu organisieren sei. Von allen Berufstätigen, die bereit wären, ihre Angehörigen selbst zu pflegen, sind 67 Prozent überzeugt, dass sie dafür ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend reduzieren müssten.⁶

Beides zu verbinden – einen Angehörigen zu pflegen und trotzdem berufstätig zu bleiben –, ist für viele aber nicht nur aus finanziellen Gründen notwendig. Die berufliche Tätigkeit ist auch ein Ausgleich zu den teils problematischen Pflegesituationen, sie kann den Alltag erleichtern oder bereichern. Darüber hinaus finden pflegende Angehörige im Beruf persönliche Anerkennung, die sie bei der Pflegearbeit in der Familie häufig vermissen. Hinzu kommt, dass die Doppelaufgabe von Pflege und Beruf das soziale Leben der pflegenden Personen einschränkt: Allein die zeitliche Belastung führt dazu, dass Kontakte zu Freunden weniger werden. Soziale Kontakte am Arbeitsplatz – etwa Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden – gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung.

Immer mehr Berufstätige sind betroffen

Es gilt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Angestellte mit Pflegeaufgaben bestmöglich unterstützen – und so deren Arbeitskraft im Unternehmen zu halten. Viele Unternehmen wissen bislang weder, wie sie ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, noch wie viele betroffen sind und welches Ausmaß die Doppelbelastung von Beruf und Pflege annimmt.

Eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach zeigt, dass bereits beinahe jedes zweite Unternehmen (44 Prozent) wissentlich Erfahrung mit Beschäftigten hat, die sich um Angehörige kümmern, bei großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es sogar zwei Drittel der Unternehmen (66 Prozent). Gegenwärtig ist nach eigener Aussage rund jedes vierte Unternehmen (25 Prozent) betroffen, weitere 19 Prozent waren es in den letzten fünf Jahren.

Anteil der Unternehmen mit Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern

	derzeit	in den letzten 5 Jahren	
Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern	25 %	19 %	44 %

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

⁵ Auswertung der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2012 im Auftrag des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“

⁶ Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

Nicht immer aber wissen es die Unternehmen, wenn Angestellte neben der Berufstätigkeit Pflege- und Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Häufig scheuen sich diese Beschäftigten, sich ihrem Arbeitgeber zu offenbaren. Die „Dunkelziffer“ kann daher wesentlich höher sein. Und es sind keineswegs nur ältere Beschäftigte, die sich um Angehörige kümmern: Mehr als jeder dritte (38 Prozent) ist noch unter 44 Jahren alt. Auch wenn der Beruf die Möglichkeit, Angehörige zu betreuen, für viele Erwerbstätige einschränkt, wendet immerhin mehr als jeder Vierte (27 Prozent) dafür deutlich mehr als zwei Stunden am Tag (5,9 Stunden am Tag) auf.⁷

Wenn ein Pflegefall eintritt, schränkt knapp die Hälfte der erwerbstätigen Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit ein oder gibt sie ganz auf. Die übrigen reduzieren ihre Arbeitszeit kaum, unter anderem weil sie davon neben finanziellen Einbußen auch Nachteile für ihre Karriere und ihre Stellung im Unternehmen befürchten⁸. 47 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Pflegeaufgaben übernehmen müssen oder wollen, reduzieren demnach ihre Arbeitszeit, die meisten um fünf bis zehn Stunden pro Woche. Das betrifft 39 Prozent der Unternehmen. In jedem fünften Unternehmen (19 Prozent), das in den letzten fünf Jahren Erfahrungen mit pflegenden Beschäftigten gemacht hat oder derzeit macht, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Situation sogar ihre Berufstätigkeit unterbrochen. Weitere 17 Prozent der Unternehmen berichten sowohl von Unterbrechungen der Berufstätigkeit als auch von einer Reduktion der Arbeitszeit. In lediglich jedem vierten Unternehmen (25 Prozent) hat sich nach eigener Angabe die Übernahme von Pflegeaufgaben nicht auf die Berufstätigkeit im Unternehmen ausgewirkt.⁹

Um die Arbeitskraft der Beschäftigten zu erhalten, werden personalpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen immer wichtiger. Viele Unternehmen sind bereits aktiv geworden – so bieten zum Beispiel knapp 27 Prozent der Unternehmen eine temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen der Familienpflegezeit sowie eine Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen an.¹⁰ Häufig handelt es sich bei den Arbeitsfreistellungen jedoch noch um kurzfristige Einzellösungen. 25 Prozent setzen sich bereits systematischer damit auseinander, bei den übrigen rückt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erst in letzter Zeit in den Vordergrund. Denn gleichzeitig ist über die Hälfte (54 Prozent) der Geschäftsführer und Personalleiter davon überzeugt, dass das Thema in den nächsten Jahren im Unternehmen an Bedeutung gewinnen wird. Daher halten es auch über die Hälfte der Unternehmen (56 Prozent) selbst für wichtig, verstärkt Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anzubieten.¹¹ Gerade im Bereich der Informations- und Beratungsangebote oder bei der Vermittlung von Pflegekräften wird der Bedarf weiter steigen. Insgesamt liegt hier noch umfangreiches Potenzial, das die Betriebe und ihre Beschäftigten gemeinsam heben können.

7 Auswertung der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2012 im Auftrag des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“

8 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ

9 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

10 IW Köln: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013, im Auftrag des BMFSFJ

11 Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

Keine Privatsache: Pflegesensible Arbeitsbedingungen sind auch ein Wettbewerbsfaktor

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege liegt im eigenen Interesse der Unternehmen. Bereits 70 Prozent der Firmen haben generell oder zumindest teilweise Probleme, passende Fachkräfte für ihre offenen Stellen zu finden. Jedes zweite Unternehmen (49 Prozent) erwartet für die kommenden fünf Jahre einen Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften.¹² Der Hauptgrund liegt darin, dass die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Deutschland sinkt. Verschiedene Vorausberechnungen zeigen, dass der Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels kein konjunkturelles, sondern ein strukturelles Problem ist. Das Arbeitskräftepotenzial wird sich in den kommenden 20 Jahren um über sechs Millionen verringern.¹³ Ohne Gegensteuerung droht damit im Jahr 2030 eine Arbeitskräftelücke von gut fünf Millionen Personen.¹⁴

Unternehmen können die Auswirkungen des Fachkräftemangels für sich abmildern, indem sie ihre Beschäftigten aktiv dabei unterstützen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Denn in einer Befragung unter Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren ergab, dass ihnen bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers familienfreundliche Arbeitsbedingungen mindestens genauso wichtig seien wie das Gehalt. Das heißt: Einige nehmen auch bewusst ein niedrigeres Gehalt in Kauf, wenn sie dafür beispielsweise günstigere Arbeitszeiten haben. Drei Viertel der befragten Altersgruppe können sich vorstellen, für bessere Vereinbarkeitsbedingungen den Arbeitgeber zu wechseln¹⁵, mehr als jeder Vierte hat dies bereits getan.¹⁶

Wer seinen Führungs- und Fachkräften also kein geeignetes Modell bieten kann, um berufliche und familiäre Belange zu vereinbaren, wird sie vielleicht verlieren – und dann nicht so leicht neue finden. Auch die Folgen einer Überlastung durch Beruf und Pflege in Form von Arbeitsausfällen, geringerer Produktivität und vermehrten Krankheitstagen können für Unternehmen zu einem wirtschaftlichen Risiko werden. Beschäftigte, die bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt werden, fehlen dagegen seltener, arbeiten motivierter und damit letztlich produktiver und fühlen sich dem Unternehmen mehr verbunden. Dies senkt wiederum die Fluktuation und somit Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Hinzu kommen Wettbewerbsvorteile durch eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber.

12 Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. DIHK (2010): Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft

13 DIHK-Arbeitsmarktreport (2011): Der Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung

14 Prognos AG 2011: Arbeitslandschaft 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Fachkräftemangel zu?, im Auftrag der vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.

15 BMFSFJ (Hrsg.) (2012): Personalmarketingstudie 2012

16 BMFSFJ (Hrsg.) (2010): Personalmarketingstudie 2010

B.

Von guten Beispielen lernen

Zahlreiche Maßnahmen wurden bereits entwickelt, um vor allem Berufstätigkeit und Kinderbetreuung besser zu vereinbaren: etwa flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit. Viele dieser mittlerweile weit verbreiteten Maßnahmen sind auch für Beschäftigte hilfreich, die sich um Angehörige kümmern. Doch bei allen Gemeinsamkeiten gibt es auch Unterschiede in den Lebenssituationen und damit im Unterstützungsbedarf der Betroffenen.

So ist Pflege – anders als Elternschaft – meistens nicht planbar, sondern tritt unvermittelt ein, etwa nach einem Schlaganfall oder Unfall. Auch ist der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit meist schwierig einzuschätzen. Sie kann wenige Wochen oder Monate dauern, sich aber auch über viele Jahre erstrecken und in ihrer Art und ihrem Umfang über die Zeit stark verändern. Dementsprechend ist es von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, wie stark die pflegende Person beansprucht wird. Deshalb sind individuelle, flexible Lösungen gefragt, die sich an spontan veränderte Rahmenbedingungen wie einen erhöhten Pflegebedarf anpassen lassen.

Wer pflegesensible Arbeitsbedingungen schaffen will, muss aber keineswegs die gesamte Arbeitsorganisation umkrempeln. In vielen Fällen können Unternehmen schon mit sehr einfach umzusetzenden Maßnahmen dazu beitragen, Beschäftigte wirksam zu unterstützen. Anhand von elf Beispielen aus der Unternehmenspraxis wird im Folgenden gezeigt, wie Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen, die sich um Angehörige kümmern – und wie beide Seiten davon profitieren.

Hinweis

Manche Unternehmen bezeichnen die Pflege von Angehörigen als „Elder Care“, was wörtlich nur ältere pflegebedürftige Menschen einschließt. Die vorgestellten Modelle lassen sich jedoch auch auf Lebenssituationen anwenden, in denen Beschäftigte jüngere Angehörige pflegen.

B.1. Flexible Arbeitsbedingungen

Weil Dauer, Verlauf und Aufwand der Betreuung von Angehörigen nur in den seltensten Fällen absehbar sind, sind vor allem flexible Arbeitszeiten eine wichtige Hilfe: Sie erleichtern es betroffenen Beschäftigten, ihre Arbeit mit den eher unflexiblen Pflegeaufgaben zu vereinbaren.¹⁷

Zum einen ermöglichen es Arbeitszeitkonten, Gleit- und Teilzeitmodelle, Heim- beziehungsweise Telearbeit oder auch Jobsharing, die Arbeitszeit besser an die Erfordernisse der Pflege anzupassen.

¹⁷ Keck, W., Saraceno, C. (2008): Pflege und arbeite! Familiäre Pflegeleistungen sind nur schwer mit dem Beruf vereinbar, WZB-Mitteilungen 122, S. 10–13

Je nach Pflegebedarf des Angehörigen sind aber auch vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen wichtige Maßnahmen. Gerade zu Beginn der Pflege brauchen die Angehörigen meist Zeit, um sich zu informieren und in der neuen Situation zurechtzufinden. Eine längerfristige Freistellung lehnen die betroffenen Beschäftigten ohnehin häufig ab, nicht nur aus finanziellen Gründen, sondern auch weil sie die berufliche Tätigkeit als wertvollen Ausgleich zu den Betreuungs- und Pflegeaufgaben empfinden, auf die sie nur ungern verzichten möchten.

Wichtig ist zum anderen aber auch die Möglichkeit, in Notfällen kurzfristig von der Arbeit fernbleiben zu können. Der Pflegealltag lässt sich selten exakt planen, und viele Angehörige berichten von Organisationsproblemen bei Abweichungen. Denn in der Praxis sind den Freiheiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte häufig Grenzen gesetzt, weil Arbeitsaufgaben mit Kollegen und Vorgesetzten koordiniert werden müssen. Vieles hängt von persönlichen Absprachen mit Vorgesetzten und deren Sensibilität für das Thema Pflege ab. Überstunden stellen betroffene Beschäftigte vor besondere Probleme, insbesondere dann, wenn diese Mehrarbeit nicht vorhersehbar ist. Oft bleibt ihnen dann keine andere Möglichkeit, als die pflegebedürftige Person bei erhöhtem Unfallrisiko unbeaufsichtigt zu lassen.

Unternehmen sollten also bei der Arbeitsorganisation berücksichtigen, dass pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitlich, aber auch räumlich nur eingeschränkt flexibel sind. Dies sollte zum Beispiel bei der Festlegung der Anwesenheitszeiten, betrieblich bedingter Mehrarbeit, der Urlaubsplanung oder Geschäftsreisen eine Rolle spielen. Ein Tele- oder Heimarbeitsplatz kann für die Betroffenen sehr hilfreich sein.

Das Pflegezeitgesetz ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben kurzfristig bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben oder sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise freistellen zu lassen (siehe Info-Kasten). Die Regelung wird von beinahe zwei Dritteln (63 Prozent) der Unternehmen positiv bewertet. Bereits knapp jedes dritte Unternehmen (31 Prozent) berichtet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon von dieser Option Gebrauch gemacht haben.¹⁸

Seit dem 1. Januar 2012 können Beschäftigte und Arbeitgeber auch vom Angebot der Familienpflegezeit Gebrauch machen (siehe Info-Kasten). Es bietet Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden zu reduzieren. Ihr Einkommen wird in dieser Zeit aber nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Nach der Rückkehr zur alten Arbeitszeit wird weiterhin das gekürzte Gehalt gezahlt, bis der Vorschuss des Arbeitsentgeltes ausgeglichen ist. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht. Es bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers und einer individuellen Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern. Arbeitgeber können die Gehaltsvorauszahlungen durch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) refinanzieren. Um die Risiken von Berufsunfähigkeit oder Tod des Beschäftigten abzudecken, muss für die Nutzung der Familienpflegezeit eine Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen werden. Im Rahmen des Koalitionsvertrags wurde die Absicht erklärt, dass das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz unter einem Dach mit einem Rechtsanspruch zusammengeführt und weiterentwickelt werden soll, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen.

¹⁸ Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht von Unternehmen

Info

1. Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz (<http://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/index.html>) sieht zwei Instrumente zur Arbeitszeitregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben vor:

a. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Beschäftigte haben das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage 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. Dieser Anspruch besteht unabhängig von einer bestimmten Belegschaftsgröße oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Der bzw. die Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der bzw. die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie über die Erforderlichkeit der oben genannten Maßnahmen vorlegen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist im Einzelfall zu prüfen.

b. Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten können sich auch für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). In der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Wenn jedoch ein Wechsel in Teilzeitarbeit erfolgt, besteht ein Anspruch auf Entgelt. Der Arbeitgeber muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder -reduktion schriftlich informiert werden. Die Pflegebedürftigkeit ist unaufgefordert nachzuweisen. Bei der Teilzeitregelung muss die Verteilung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Hierbei ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, z. B. wenn die Tätigkeit nicht in Teilzeit erbracht werden kann.

In beiden Fällen (a. und b.) besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt, zu dem die kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit angekündigt wurde. Pflegebedürftige haben durch ihre Pflegeversicherung Anspruch auf Pflegegeld, das sie an Angehörige, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, weitergeben können. Außerdem sind Beschäftigte während der Pflegetätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert und erhalten aus der Pflegeversicherung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Mehr Informationen inkl. der Regelungen zur Sozialversicherung während der Pflegezeit erhalten Sie z. B. hier:

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/pflegezeitgesetz/index.html>

<http://www.pflegeverantwortung.de> unter der Rubrik „Pflegeversicherung“ in der Kategorie „Pflegezeit Arbeitsbefreiung“

Info

2. Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit, die zum 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, sieht vor, dass Beschäftigte, die einen nahen Angehörigen pflegen, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren reduzieren können, wobei ein Mindestumfang von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden darf. In dieser Zeit soll ihr Einkommen nur halb so stark gekürzt werden wie die Arbeitszeit. Dadurch können Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise von 100 auf 50 Prozent reduzieren, und das bei einem Gehalt von in diesem Fall 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Nach der Pflegephase arbeiten sie wieder in vollem Umfang und erhalten weiterhin nur 75 Prozent ihres Gehaltes – so lange, bis das Zeitwertkonto wieder ausgeglichen ist.

Um die finanziellen Risiken für Unternehmen zu minimieren, muss für die Beschäftigten eine „Familienpflegezeitversicherung“ bei einer zertifizierten Versicherung oder in der Gruppenversicherung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossen werden, wenn sie die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Die Versicherung läuft bis zum vollständigen Ausgleich des Zeitwertkontos. Die monatliche Prämie für die Absicherung einer Pflegeperson mit durchschnittlichem Einkommen liegt in der Gruppenversicherung bei 1,6 Prozent. Während der Familienpflegezeit besteht für die Beschäftigten ein besonderer Kündigungsschutz.

Mit der Kombination von Teilzeitarbeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege können pflegende Angehörige trotz Ausübung der Pflege ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten. Personen mit geringem Einkommen werden oftmals sogar besser gestellt.

In der betrieblichen Praxis kann sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit orientieren: Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab, die die Förderbedingungen erfüllt. Der Arbeitgeber beantragt auf dieser Basis ein zinsloses Darlehen zur Refinanzierung des von ihm gewährten Entgeltvorschusses beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Das Bundesamt prüft die Erfüllung der Förderbedingungen und gewährt dem Arbeitgeber während der Pflegephase das Darlehen. In der Nachpflegephase behält der Arbeitgeber Rückzahlungsanteile vom Lohn ein und führt diese zur Tilgung ab.

Weitere Informationen finden sich unter

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse.html?thema=thema-familienpflegezeit>

3. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (<http://bundesrecht.juris.de/tzbfgr/>)

Beschäftigte in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern können nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten eine Verminderung ihrer Arbeitszeit fordern. Der Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeitbeschäftigung kann vom Arbeitgeber nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Der Wunsch nach einer geringeren Arbeitszeit ist drei Monate vorher anzukündigen.

Für mehr Informationen siehe z. B.

<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/tzbfgr.html>

<http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/teilzeitarbeitsgesetz/index.html>

Wichtige Eckpfeiler der Familienpflegezeit sind eine offene und vertrauensvolle Kommunikation und individuelle Lösungen

Globus SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG

Branche: Einzelhandel
Beschäftigte: 17.000 (SB-Warenhaus-Schiene)
Hauptsitz: Sankt Wendel, Saarland
Internet: www.globus.de

Die Familienpflegezeit, ein Angebot von vielen

Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger lässt sich oft nur schwer mit dem Beruf vereinbaren. Bei Globus liegt dieses Thema vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Seele, weiß Petra Kannengießer, Bereichsleiterin Systeme, und verantwortlich für das Projekt „Beruf und Familie“. Denn: „Rund 60 Prozent der Beschäftigten sind weiblich und das Durchschnittsalter im Unternehmen liegt bei 43 Jahren“, betont sie. Globus unterstützt betroffene Mitarbeiter ganz individuell dabei, Pflege und Beruf unter einen Hut zu bringen: Die Palette reicht von umfangreichen Beratungsangeboten bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen. Denn „Es gibt nicht den Fall – es gibt lauter Einzelfälle“, lautet das Motto von Petra Kannengießer.

Die Familienpflegezeit bietet Globus seit Beginn der gesetzlichen Verankerung an und gestaltet sie individuell. Von dem Modell profitieren derzeit fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sabine Kramer war eine von ihnen. Sie nutzte die Familienpflegezeit, um mehr Zeit für ihren Mann zu haben, als dieser an Krebs erkrankte. Für zehn Monate reduzierte sie ihre Arbeitszeit auf 15 Stunden die Woche und hatte so Zeit für die Pflege ihres Mannes und auch endlich wieder für sich selbst. Rückblickend beurteilt Sabine Kramer die Familienpflegezeit als sehr entlastend: „Nach Beginn der Familienpflegezeit ist mir eine große Last von den Schultern gefallen, ich hatte das Gefühl, nun endlich nicht nur noch funktionieren zu müssen.“



Petra Kannengießer, Bereichsleiterin Systeme der Globus SB-Warenhaus GmbH & Co. KG

Der Informationsbedarf ist oft höher als vermutet

Wie Sabine Krämer können die über 17.000 Beschäftigten der 46 SB-Warenhäuser in Deutschland darauf vertrauen, in solch einer Situation vom Unternehmen Unterstützung zu bekommen. Seit Ende 2007 wird im Rahmen des Projekts „Beruf und Familie“ an der internen und externen Kommunikation des Themas gearbeitet. Petra Kannengießer berichtet, wie es dazu kam: „Mich erreichten immer wieder Anfragen aus der Belegschaft insbesondere zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Eines Tages habe ich einen Test gemacht. Ich legte sämtliches Informationsmaterial, das ich zum Thema Pflege finden konnte, an einer zentralen Stelle im Unternehmen aus. Innerhalb von zwei Tagen war alles weg. Spätestens da wusste ich: Hier müssen wir was tun.“ Daraufhin entwarf Globus eine Pflegebroschüre, stellte Formulare, Beratungsadressen und Publikationen zum Thema ins Intranet, hängt regelmäßig Informationen ans „Infoboard Beruf und Familie“ und macht immer wieder Beispiele von Beschäftigten in der Mitarbeiterzeitung bekannt. „Intranet, Infoboard, Plakate und Broschüren sind ein gutes Mittel, um allgemeine Informationen zu streuen und das Thema an die Oberfläche zu bringen. Am wichtigsten ist jedoch das persönliche Gespräch. Denn hier erfährt das Unternehmen, ob schnelle Hilfe nötig ist.“ Durch ein persönliches Gespräch infor-

mierte Petra Kannengießler beispielsweise auch Sabine Kramer über die Familienpflegezeit. „Auf die Idee, weniger zu arbeiten, bin ich gar nicht gekommen. Ich war sehr dankbar für den Vorschlag. Frau Kannengießler hat sich dann um alles gekümmert“, erinnert sich Sabine Kramer.

Offene und vertrauensvolle Kommunikation zwischen Betroffenen, Kollegen und Vorgesetzten

Ein Erfolgsfaktor für die Umsetzung der Familienpflegezeit ist eine offene und vertrauensvolle Kommunikation, die Teil der Unternehmenskultur von Globus ist. Petra Kannengießler ist sich sicher, „Beschäftigte haben Vertrauen und berichten daher von privaten Pflichten und Problemen in der Familie. Sie wissen, dass die Ansprache keine negativen Konsequenzen für sie hat, sondern dass wir zu helfen versuchen.“ Denn nur wenn offen miteinander gesprochen wird, können gute und passende Lösungen gefunden werden.

In die Lösungsfindung sollten sowohl Vorgesetzte als auch die Kolleginnen und Kollegen des oder der Betroffenen mit einbezogen werden. Die Personalabteilung kann dabei unterstützen und Lösungsvorschläge einbringen. „Auch der oder die Beschäftigte kann zur Lösung beitragen, da es oftmals nicht nur um die Reduzierung der Arbeitszeit geht, sondern auch um spezielle Arbeitszeitwünsche, die dann auch in die Einsatzplanung hineinreichen“, sagt Stefan Lorson, Personalleiter in Saarlouis. Es müssen sowohl die betrieblichen Belange im Auge behalten werden als auch eventuelle Notwendigkeiten der Betroffenen. Für einen Mitarbeiter aus Saarlouis, der aktuell die Familienpflegezeit nutzt, um seine erkrankte Frau zu pflegen, waren insbesondere Betreuungszeiten, Arztbesuche und Krankengymnastiktermine wichtig.

Die Familienpflegezeit ist ein wichtiger Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Familienpflegezeit ist ein wichtiger Schritt nach vorne! Globus und die Beschäftigten begrüßen das Gesetz. Doch ein wichtiger Aspekt ist, dass die die Familienpflegezeit noch weitere Verbreitung findet. Die „Werbetrommel sollte noch stärker gerührt werden“, denn noch zu wenige sind über die Familienpflegezeit informiert und nutzen sie derzeit, meint Sabine Kramer.

Villeroy & Boch AG

Branche: Keramik
Beschäftigte: 7.400
Hauptsitz: Mettlach, Saarland
Internet: www.villeroyboch-group.com/de



Jörg Hagmaier, Personaldirektor
Villeroy & Boch AG

Dem demografischen Wandel gerecht werden

Dem demografischen Wandel begegnet die Villeroy & Boch AG mit einer nachhaltigen Personalplanung und innovativen Programmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen. „Wir bieten unseren Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle, Wahlarbeitszeit, Teilzeit sowie Arbeitszeitkonten an. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Thema Kinderbetreuung und bieten ihnen Gleitzeit sowie Altersfreizeit für Mitarbeiter über 58 Jahre. Bereits im Jahr 2012 haben wir eine Betriebsver-

einbarung über die Familienpflegezeit abgeschlossen“, berichtet Jörg Hagmaier, Personaldirektor bei Villeroy & Boch. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige zu Hause pflegen, können ihre Arbeitszeit mithilfe des Familienpflegezeitmodells flexibel anpassen und so die Erwerbstätigkeit mit familiärer Fürsorge kombinieren.

Speziell im Unternehmensbereich Tischkultur sind mehrheitlich Frauen beschäftigt. „Dadurch, dass Frauen auch heute noch sehr viel häufiger bei einem familiären Pflegefall die häusliche Pflege von Angehörigen übernehmen, kamen schnell die ersten Anfragen aus diesem Unternehmensbereich“, erinnert sich die zuständige Personalreferentin Agnieszka Mohm.

Gemeinschaftlich individuelle Lösungen entwickeln

„Unserer Meinung nach ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, dass wir die individuelle Situation der betroffenen Person betrachten und keine Standardlösung anbieten“, so Jörg Hagmaier. „Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf uns zukommt, setzen sich Geschäftsleitung, Betriebsrat und der zuständige Fachbereich an einen Tisch und erarbeiteten gemeinsam für die betroffene Person eine individuelle Lösung. In der Ausgestaltung werden sowohl Faktoren wie persönliche Arbeitszeitwünsche, Schichtmodelle als auch die private Pflegesituation berücksichtigt.“

Lösungen werden in der Regel sehr schnell benötigt, denn ein Pflegefall tritt meistens sehr plötzlich auf. So auch im Fall von Elvira Nittler: „Der Treppensturz meines Vaters hat auch mein Leben und das meiner Familie komplett auf den Kopf gestellt. Von heute auf morgen war nichts mehr wie es war. Für mich stellte sich die Frage, ob ich überhaupt noch arbeiten kann. Durch die Familienpflegezeit und der damit verbundenen Reduzierung meiner Arbeitszeit kann ich heute die Pflege meines Vaters gut organisieren und bewältigen.“ Es ist daher wichtig, dass das Unternehmen schnell reagiert und eine Lösung entwickelt.

Auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen und Bindung zum Unternehmen schaffen

Durch das Modell der Familienpflegezeit haben sich neue Möglichkeiten eröffnet, das Fachwissen und den Erfahrungsschatz im Unternehmen zu erhalten und betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, die schwierige persönliche Situation zu meistern.

Ingrid Philipps nutzt die Pflegezeit, um ihre demenzkranke Mutter zu pflegen und erinnert sich: „Als die Diagnose kam, stellten sich plötzlich tausend Fragen, auf die ich keine Antwort wusste. Nach und nach, mithilfe von Familie, Freunden, Nachbarn und des Unternehmens, ist ein Netzwerk entstanden, mit dem ich die Pflege heute gut bewältigen kann. Mit der Vereinbarung zur Familienpflegezeit wurden meine persönlichen Bedürfnisse von Villeroy & Boch berücksichtigt, und durch die finanzielle Aufstockung meines Entgelts konnte ich problemlos eine Verringerung meiner Arbeitszeit vornehmen.“ Frau Philipps hat ihre Arbeitszeit auf einen Beschäftigungsgrad von unter 80 Prozent reduziert. Damit widmet sie einen ganzen Tag in der Woche der Pflege ihrer Mutter. Frau Nittlers Situation erforderte die Arbeitszeitverringerung bis auf 15 Stunden in der Woche. Anders wäre eine Pflege ihres Vaters nicht möglich gewesen.

„Auch heute möchten wir Vorreiter sein und bestmöglich auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten eingehen“, erläutert Jörg Hagmaier. „Durch den demografischen Wandel unserer Gesellschaft rückt das Thema Pflege zunehmend in den Fokus, und darauf reagieren wir frühzeitig mit guten Angeboten.“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belohnen eine solche Unternehmensausrichtung mit einer langen Unternehmenszugehörigkeit, und Villeroy & Boch kann so Fachkräfte an sich binden und Fachwissen im Unternehmen erhalten.

Beruf und Pflege vereinbaren? Chefsache!

perbit Software GmbH

Branche: Softwaresysteme für Unternehmen
Beschäftigte: 74
Hauptsitz: Altenberge, Nordrhein-Westfalen
Internet: www.perbit.com



Wolfgang Witte,
Geschäftsführender Gesellschafter
von perbit Software GmbH

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird immer wichtiger

Eine Mitarbeiterbefragung erhärtete den Verdacht, den die Geschäftsleitung des Softwareunternehmens perbit hegte: Sie zeigte, dass 40 Prozent der Belegschaft – Frauen und Männer gleichermaßen – sich in Zukunft mit dem Thema der Pflege eines Angehörigen konfrontiert sehen. „Eine Entwicklung, der wir als Unternehmen nicht tatenlos zusehen können“, so Wolfgang Witte, Geschäftsführender Gesellschafter von perbit. „Denn wer berufstätig ist und gleichzeitig pflegt, ist einer Doppelbelastung ausgesetzt, die einen psychisch und physisch auch mal überfordern kann.“ Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung rechnet das Unternehmen mit einer älter werdenden Belegschaft.

Derzeit pflegen vier Beschäftigte einen Angehörigen zu Hause. Der hohe Zustimmungsgangrad in der Mitarbeiterbefragung lässt den Gesellschafter jedoch eine deutliche Steigerung annehmen. „Wir wollen gewappnet sein und uns aktiv aufstellen, damit wir gut vorbereitet in die Zukunft gehen können“, so Wolfgang Witte.

Flexible Arbeitszeitmodelle bewähren sich in ungewohnten Belastungssituationen

So gewährt perbit seinen Beschäftigten neben flexiblen Arbeitszeiten bis zu zweimal für jeweils zwei Tage während der beruflichen Laufbahn im Unternehmen eine bezahlte Freistellung für besondere familiäre Situationen, wie zum Beispiel Krankheitsfälle von zu pflegenden Angehörigen. Außerdem geht das Unternehmen über den gesetzlichen Anspruch von zehn Tagen Pflegezeit hinaus und bietet seinen Beschäftigten bis zu 15 Tage an. Dabei werden 50 Prozent des Lohns weitergezahlt, sofern ein Nachweis erbracht wird, dass sich die oder der zu pflegende Angehörige in Pflegestufe 1 befindet. Weil ein plötzlich eintretender Pflegefall meist eine ungewohnte Situation darstellt, in die sich der pflegende Angehörige erst einmal einfinden muss, bietet das Unternehmen eine dreimonatige „Schnupperteilzeit“ an. „Die oder der Beschäftigte hat hier die Gelegenheit, die Arbeitsstunden für einen begrenzten Zeitraum zu reduzieren. Wenn sie oder er in dieser Zeit feststellt, dass die Pflege vielleicht doch lieber an eine externe Fachkraft abgegeben werden sollte, so kann sie oder er problemlos wieder auf die ursprüngliche Stundenzahl aufstocken“, erklärt Witte.

Schon kleine Maßnahmen haben große Wirkung

Auch jenseits flexibler Arbeitszeitmodelle hat sich das Softwareunternehmen eine einfache,

aber entlastende Unterstützung ausgedacht. Für Wochenendausflüge oder Arzttermine zwischendurch steht den Beschäftigten im Unternehmen ein Rollstuhl für die Beförderung ihrer Angehörigen zur Verfügung. So sparen sie sich Transportwege zu Dienstleistern, die solch ein Fahrzeug verleihen. Außerdem stehen den Beschäftigten im Intranet Informationen rund um das Thema Pflege zur Verfügung. Sie reichen von Broschüren, die perbit über das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ bezogen hat, bis hin zu Leitfäden und hilfreichen Adressen von Dienstleistern und Institutionen. Zudem gibt es eine Bücherecke, in der sich die Angestellten auch eingehender mit dem Thema befassen können.

Die Geschäftsführung steht der Belegschaft zusammen mit der Personalabteilung außerdem für ein beratendes Gespräch zur Verfügung – dies ist umso wertvoller, als der Gesellschafter auch selbst Erfahrungen mit dem Thema Pflege hat. „Dadurch, dass wir mit unseren Maßnahmen sofort reagieren können, nehmen wir den Stress, den eine solche Situation für den Mitarbeiter bedeutet, ein wenig raus. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter entlastet werden, zufrieden sind und den Kopf frei haben für ihren Job. Damit können wir sie längerfristig an uns binden. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht“, betont Witte.

Individuelle Lösungen sind das A und O

Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH

Branche: Medien
Beschäftigte: 3.000 in Deutschland (10.000 weltweit)
Hauptsitz: Stuttgart, Baden-Württemberg
Internet: www.holtzbrinck.com

„Elder Care“ als neue Herausforderung

Die Initialzündung für den Start des umfassenden „Elder Care“ Programms der Holtzbrinck Publishing Group gaben Gespräche in der Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Personalpolitik“. In ihr engagiert sich die Holtzbrinck Publishing Group am Standort Stuttgart maßgeblich.



Diana Baumhauer,
VP HR Holding & Legal Affairs
of Employment

Parallel dazu gab es innerhalb der Belegschaft des Unternehmens immer wieder Beschäftigte, die Angehörige pflegten. Allein in der Holding in Stuttgart weiß die Verlagsgruppe von circa zehn der 100 Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige zu Hause betreuen. Holtzbrinck stellt sich den Herausforderungen, die solche Situationen hervorbringen, und bietet seit 2008 ein Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für alle 3.000 Beschäftigten in Deutschland. Die Inhalte des Konzepts wurden zuerst in allen Führungskräfterunden vorgestellt, bevor die Beschäftigten per Rundmail über die Angebote informiert wurden.

Inzwischen werden den Führungskräften einmal monatlich während der Leitungsrunden Neuerungen zum Thema präsentiert. Bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch der Pflege – ein fester Bestandteil.

Unterschiedliche Situationen erfordern individuelle Lösungen

Wenn es die Situation erfordert, können die Beschäftigten nach Absprache ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und an einem Telearbeitsplatz von zu Hause aus arbeiten. Dabei setzt das Unternehmen auf individuelle Vereinbarungen. „Wir sind grundsätzlich für alles offen, was für die betroffenen Mitarbeiter und das Unternehmen im konkreten Fall sinnvoll ist“, sagt Diana Baumhauer, Personalleiterin der Holding.

Die Kooperation mit einem externen Familienservice bietet den Beschäftigten zusätzlich die Möglichkeit, sich zu allen Fragen rund um die Versorgung von kranken Angehörigen kostenlos beraten zu lassen. Der Dienstleister vermittelt auch individuelle Betreuungslösungen. Im Rahmen innerbetrieblicher Veranstaltungen informieren die Referentinnen und Referenten des Familienservices über rechtliche, gesundheitliche und wissenschaftliche Fragen zum Thema „Elder Care“. Auch der jährlich stattfindende „Infomarktplatz“ zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet den Beschäftigten der Verlagsgruppe Gelegenheit, Expertinnen und Experten zum Thema „Elder Care“ anzuhören. Dort können sie außerdem die Angebote örtlicher Dienstleister kennenlernen.

Geteiltes Leid bei halber Zeit: Familienteilzeit verhindert finanzielle Engpässe

B. Braun Melsungen AG

Branche: Pharma- und Medizinprodukte, Medizintechnik
Beschäftigte: 49.889
Hauptsitz: Melsungen, Hessen
Internet: www.bbraun.de



Die Konzernzentrale im hessischen Melsungen



Jürgen Sauerwald, Personalleiter bei der B. Braun Melsungen AG

Gehalt auch während der Pflegephase – dank Familienteilzeit

Seit über 30 Jahren bietet B. Braun Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Ein innovatives Modell, das Familienteilzeitmodell, besteht seit 2007. Es ermöglicht den Beschäftigten von B. Braun, im Rahmen der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen in Teilzeit (50 Prozent) zu arbeiten. Die Vergütung beträgt 65 bzw. 75 Prozent des Bruttogehalts und muss von den Beschäftigten nicht zurückgezahlt werden. Außerdem bietet B. Braun die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit und zu Homeoffice-Tagen – also der Arbeit im eigenen Zuhause. Dadurch wird den Teilnehmenden zusätzliche Flexibilität im Berufs- und Familienleben angeboten.

„Unsere Beschäftigten schätzen das Familienteilzeitangebot sehr und nutzen die gebotene Flexibilität durch Telearbeit oder Homeoffice-Tage. Verbunden mit diesem Programm garantieren wir den bisherigen Arbeitsplatz und sichern damit die individuelle berufliche Perspektive“, erklärt Jürgen Sauerwald, Senior Vice President Human Resources.

Erleichtert wird die tägliche Versorgung der Familie auch durch ein Take-away-Angebot der Kantinen und einen Reinigungs- und Bügelservice.

B.2. Pflugesensible Unternehmenskultur

Einfach, aber zugleich überaus hilfreich für betroffene Beschäftigte ist es, wenn der Arbeitgeber Informationsmaterialien zur Verfügung stellt: zu organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Fragen der Betreuung von Angehörigen sowie zu Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten vor Ort (Intranet, Schwarzes Brett etc.). Nicht immer nehmen die Beschäftigten diese Angebote allerdings auch an. Das Interesse ist in der Regel gering, solange man noch nicht selbst mit dem Problem konfrontiert ist. Aber auch bei betroffenen Beschäftigten ist es häufig so, dass sie nicht als Pflegende verstanden werden wollen, die noch dazu Unterstützungsbedarf haben – sie fürchten, als schwierig zu gelten oder Karrierenachteile zu erleiden. Eine offensive Kommunikation der Angebote trägt daher dazu bei, das Thema zu enttabuisieren und die Beschäftigten zu ermutigen, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Führungskräfte sollten in Vorträgen oder Seminaren für die besondere Problematik der Pflege sensibilisiert und geschult werden, zum Beispiel zu Themen wie Stresserkennung. Führungskräfte lernen dabei, Faktoren zu erkennen, die auf persönliche Krisensituationen von Beschäftigten hinweisen, und erfahren mehr über konkrete Lösungsansätze. Zudem sollten sie die wichtigsten gesetzlichen Regelungen und Ansprüche kennen, um Beschäftigte bei Bedarf darauf aufmerksam machen zu können.

Vorsorge: Gut gerüstet für die Zukunft

OKE GROUP GmbH

Branche: Zulieferer Automobil- und Möbelindustrie

Beschäftigte: 1.200

Hauptsitz: Hörstel, Nordrhein-Westfalen

Internet: www.oke.de

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein strategisches Thema

„Ein Maschinenpark wird intensiv betreut, gewartet und gepflegt – und die Mitarbeiter? Dabei sind die Mitarbeiter viel wichtiger, denn sie entscheiden über den Erfolg eines Unternehmens. Deshalb ist es so wichtig, dass es den Menschen gut geht und wir uns als Unternehmer um ihre Bedürfnisse und Belange kümmern“, begründet Thomas Tillner, Eigner der OKE GROUP GmbH, die Unternehmensphilosophie. „Wir möchten, dass die Mitarbeiter sich so wohlfühlen, dass sie das Unternehmen gar nicht mehr verlassen möchten.“

Für viele der 400 Beschäftigten des Unternehmens am Standort Hörstel ist die Pflege von Familienangehörigen noch kein großes Thema. Das liegt vor allem an dem mit 37 Jahren niedrigen Durchschnittsalter der Beschäftigten. Dennoch weiß die Unternehmensleitung, dass auch hier jederzeit ein Pflegefall eintreten kann. Zumal fünf Beschäftigte bereits pflegebedürftige Angehörige haben. „Im Allgemeinen wird das Thema verdrängt, und man spricht nicht gerne darüber. Doch haben wir immer wieder Beschäftigte, die froh sind, wenn wir sie in einer Pflegesituation unterstützen. Und der demografische Wandel wird dazu führen, dass auch unsere Belegschaft in Zukunft älter wird. Wir liegen deshalb mit unseren Maßnahmen im Bereich ‚Pflege‘ genau richtig. Mit dem neuen Gesetz zur Familienpflegezeit wird die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einerseits aktiv thematisiert, und es ermöglicht andererseits zukünftig eine bessere Planbarkeit für Betroffene und Unternehmen“, davon ist Personalleiterin Andrea Kreling überzeugt.

Führungskräfteschulungen sind Voraussetzung einer Vertrauenskultur

Zwei Personalverantwortliche sind Ansprechpartner für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, eine der Kolleginnen wird derzeit zur Pflegelotsin ausgebildet. Häufig kommen familiäre Belastungssituationen in informellen Gesprächen zur Sprache, wissen sie zu berichten. Das Unternehmen versucht dann, individuelle Lösungen zu finden.

Auch Führungskräfte sollen für das Thema offen sein. Das ist Teil der Unternehmenskultur von OKE. Wichtig ist dem Unternehmen, dass seine Führungskräfte Faktoren erkennen lernen, die Hinweise auf persönliche Krisensituationen von Beschäftigten geben. Das Unternehmen bietet deshalb Schulungen zur Stresserkennung an, in die auch das Thema Pflege integriert ist.

Informationspakete bieten schnelle Orientierungshilfe

Zudem hält OKE für seine Beschäftigten ein umfassendes Informationspaket bereit. Darin sind Adressen regionaler Ansprechpartner, Broschüren und Leitfäden zusammengefasst. Tritt eine Pflegesituation von jetzt auf gleich ein, kann es der oder dem Betroffenen eine erste Orientierungshilfe sein. In konkreten Fällen geht es auch schon einmal um die Kostensituation für die Inanspruchnahme professioneller Pflegedienste. Bei Bedarf wird deshalb zukünftig auch ein Familienanwalt für die Rechtsberatung als Ansprechpartner bereitstehen.

Zudem informiert die Mitarbeiterzeitung regelmäßig über das Thema. Damit die Informationen alle Kolleginnen und Kollegen erreichen, wird die vierseitige Broschüre zusammen mit der Gehaltsabrechnung persönlich an alle Beschäftigten übergeben. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme hält die betriebseigene „FitnessWerkstatt“ bereit. Dort können Betroffene Reha-Training für ihre Angehörigen in Anspruch nehmen – ein Angebot, das bislang noch nicht genutzt wurde. „Ob die Maßnahmen regelmäßig in Anspruch genommen werden oder nicht, ist letztlich nicht entscheidend“, findet Andrea Kreling. „Wichtig ist, dass wir unseren Beschäftigten signalisieren, dass wir sie unterstützen und sie uns auch ins Vertrauen ziehen können. Die geringe Fluktuation bei OKE und der beständige Mitarbeiterzuwachs zeigen, dass sich unsere Angestellten bei uns wohlfühlen – und eben nicht weg möchten. Und darauf kommt es ja an.“

Eine offene Kultur für das Thema Pflege

**DWL Döcker und Partner –
Wirtschaftsprüfer, Steuer-
berater, Rechtsanwälte**

Branche: Steuern und Recht
Beschäftigte: 34
Hauptsitz: Rheine, Nordrhein-Westfalen
Internet: www.dwl-rheine.de



Birgit Saborowski,
Zuständige für Personalwesen
bei DWL Döcker und Partner

Offen für das Thema Pflege

DWL Döcker und Partner wurde im Jahr 2012 als das familienfreundlichste Unternehmen in der Kategorie kleine Unternehmen des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2012“ gekürt. „In der Vergangenheit haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig unsere Angebote wie flexible Arbeitszeiten und Telearbeit genutzt, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Doch immer häufiger stehen unsere Beschäftigten nun vor Pflegesituationen im privaten Bereich“, weiß Birgit Saborowski, Zuständige für Personalwesen bei der Kanzlei DWL Döcker und Partner. Dies liegt zum einen an dem hohen Frauenanteil im Unternehmen, denn 29 der 34 Beschäftigten sind weiblich. Zum anderen an dem Altersdurchschnitt von 41 Jahren, so Frau Saborowski. „Da ist es vorhersehbar, dass das Thema Pflege für unsere Mitarbeitenden relevanter wird“.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von DWL Döcker und Partner können nicht nur auf flexible Arbeitszeitmodelle, die ganz individuell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind, zurückgreifen. Sie haben zum Beispiel auch die Möglichkeit, bei kurzfristigen Arztbesuchen Telearbeit zu nutzen und so flexibel in bestimmten Situationen von pflegebedürftigen Angehörigen zu reagieren. Dazu stellt das Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Laptops zur Verfügung, die notfalls auch zu Beschäftigten, die wegen Engpässen in der Pflege oder Kinderbetreuung nicht in die Kanzlei kommen können, nach Hause gebracht werden.

Darüber hinaus gibt es seit einiger Zeit einen Pflegekoffer im Unternehmen, der umfassende und nützliche Informationen zum Thema Pflege beinhaltet. Der Pflegekoffer, der fortlaufend aktualisiert wird, beruht auf einer Initiative verschiedener Landkreise und wurde von der

WEST GmbH (Wirtschafts- und Entwicklungsförderung des Kreises Steinfurt) zur Verfügung gestellt. Mit dem Pflegekoffer haben die Betroffenen schnell Informationen an der Hand und gleichzeitig die Möglichkeit, sich im Privaten über die neue Situation zu informieren, bevor sie offen auf das Unternehmen zugehen und um weitere Informationen oder Unterstützung bitten.

Bereits frühzeitig Situationen erkennen und einplanen

DWL Döcker und Partner versucht schon am Anfang der Pflegesituation auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen: So findet zum Beispiel die Unterscheidung in sorgebedürftige und pflegebedürftige Angehörige statt. Pflegebedürftig sind Angehörige mit einer Pflegestufe 1 oder höher. Sorgebedürftig ist wiederum ein älteres Familienmitglied, das sich zum größten Teil selbst versorgen kann, aber zum Beispiel Unterstützung bei Einkäufen oder Arztbesuchen benötigt. „Auch wenn ein Pflegefall häufig nicht planbar ist, können wir uns auch als Unternehmen dadurch vorbereiten“, sagt Birgit Saborowski. Auch für die Beschäftigten entsteht ein Vorteil, denn in der Kapazitätenplanung wird berücksichtigt, wenn sie einen sorgebedürftigen Angehörigen betreuen. Es wird versucht, sie nicht in besonders langfristige und intensive Projekte einzuteilen, aus denen sie kurzfristig nicht aussteigen können. Dies findet unter Absprache mit den Beschäftigten statt und gibt auch ihnen mehr Gelassenheit mit Blick in die Zukunft.

Auch Beschäftigte können Initiative ergreifen

Als Erfolgsfaktor für eine gute Vereinbarkeit sieht Birgit Saborowski eine offene Unternehmenskultur, die auf Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht. „Meiner Meinung nach muss man als Arbeitgeber zuhören und hinschauen und als Arbeitnehmerin oder als Arbeitnehmer ehrlich sein, wenn man Unterstützung benötigt“, so Saborowski. Natürlich kann man die Hilfe auch selbst organisieren. Nach dem Sturz ihrer Mutter organisierte eine Mitarbeiterin selbst einen Vertretungsplan und bat Kolleginnen und Kollegen, sie zu gewissen Zeiten nachmittags zu vertreten, so dass sie sich um ihre Mutter kümmern kann. „So viel Eigeninitiative begrüßen wir sehr, außerdem ist es toll, dass sich viele Kollegen schnell in die Vertretungsliste eingetragen haben“.

Mit flexiblen Lösungen gewinnen beide Seiten

Allgemeines Krankenhaus Celle

Branche: Gesundheitswesen
Beschäftigte: 1.400
Hauptsitz: Celle, Niedersachsen
Internet: www.akh-celle.de

Seminare bieten Information und Gelegenheit zum Austausch mit Gleichgesinnten

„Eine wachsende Anzahl unserer Beschäftigten wendet sich an uns, weil sie die Pflege eines Angehörigen mit ihrer Berufstätigkeit am AKH Celle vereinbaren müssen. Zunächst sind sie häufig sehr verunsichert: Kann ich weiterhin berufstätig bleiben, wenn ich mich zu Hause um einen Angehörigen kümmern muss?“, so fasst Kirsten Grunert, Personalreferentin im Allgemeinen Krankenhaus Celle, die Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, die neben ihrer normalen Berufstätigkeit die Pflege eines Angehörigen organisieren müssen.



Olaf Schauer,
Zentralbereichsleiter Personal
Allgemeines Krankenhaus Celle

Grunert vermutet zwei Gründe für die wachsende Anzahl der Mitarbeitenden, die sich mit dieser Fragestellung an die Personalabteilung wenden: „Wir beschäftigen zum einen einen hohen prozentualen Anteil an Frauen, und die Pflege von Angehörigen wird auch heutzutage noch mehrheitlich von Frauen übernommen. Zum anderen gehen Beschäftigte eines Krankenhauses viel selbstverständlicher mit dem Thema Pflege um.“

Einen regelrechten Boom erfahren die Seminare zum Thema „Pflege“ an der Fort- und Weiterbildungsakademie der Einrichtung, die diese Seminare in Zusammenarbeit mit der Celler Demenzinitiative und den Krankenkassen anbietet. Die Kurse stehen auch Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Celle offen. Dort erfahren Interessierte in Praxis und Theorie, wie sie mit Pflegesituationen umgehen können. Aus den regelmäßigen Veranstaltungen entwickelte sich eine Selbsthilfegruppe. Sie trifft sich einmal im Monat, um persönliche Erfahrungen in der Pflege auszutauschen und jenseits der häufig sehr belastenden Pflegesituation über Themen zu reden, die ein wenig Ablenkung bieten.

Mit alternativen Arbeitszeitregelungen zueinanderfinden

Auch bei der Arbeitszeit ist das Krankenhaus flexibel. Muss ein Beschäftigter am Vormittag zur Behörde oder am Nachmittag mit dem Angehörigen zum Arzt, so wird er in eine Schicht eingeteilt, die ihm dies ermöglicht. Obwohl die Angestellten in den Seminaren umfassend über das Pflegezeitgesetz informiert werden, kennt Grunert nur wenige Fälle, die die Möglichkeit der gesetzlichen Pflegezeit wahrnehmen: „Das wegbrechende Einkommen während der Pflegezeit ist der Knackpunkt. Für unsere Mitarbeiter ist es attraktiver, ihre Stundenzahl zu reduzieren anstatt Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Wir versuchen, das zu ermöglichen, was für unsere Mitarbeiter die beste Lösung ist. Wenn sie Stunden reduzieren wollen, suchen wir entweder externen Ersatz oder stocken die Stunden eines Kollegen von beispielsweise Teil- auf Vollzeit auf. So können wir den Zeitraum überbrücken, bis sich die Situation des Mitarbeiters wieder geändert hat.“

Von ihrem Kollegium und der Geschäftsführung erfuhr Mitarbeiterin Karoline Schenke große Unterstützung, als sie aufgrund einer plötzlichen Erkrankung ihrer Mutter für eine kurze Zeit aussetzen musste. „Ich konnte kurzfristig zwei Wochen zu Hause bleiben, um meine Mutter zu pflegen. Das war kein Problem. Die Pflegekasse übernimmt bis zu einer festgelegten Grenze den Verdienstausschlag“, so Schenke.

Individuelle Konzepte sind für beide Seiten ein Gewinn

In Fällen einer lang anhaltenden Doppelbelastung bemerkt die Personalabteilung durchaus, dass die Betroffenen an ihre Grenzen stoßen. Auch hier versucht das Krankenhaus Unterstützung zu bieten, wo es kann. Olaf Schauer, Zentralbereichsleiter Personal: „Wir wollen vermeiden, dass unsere Arbeitnehmer durch die Pflege eines Angehörigen und gleichzeitiger Weiterbeschäftigung ihre Grenzen überschreiten. Als Krankenhaus können wir sehr gut abschätzen, was die Pflege eines schwer kranken Menschen für den Einzelnen bedeuten kann. Wir haben als Arbeitgeber ein hohes Interesse daran, die Überlastung eines Mitarbeiters zu verhindern – auch um eine mögliche Arbeitsunfähigkeit zu verhindern.“ So steht der Sozialdienst der Einrichtung auch den Beschäftigten beratend zur Seite. Das Engagement seitens des Krankenhauses beschreibt Schauer als Win-win-

Situation: „Dadurch, dass wir uns bemühen, für jeden individuellen Fall eine passende Lösung zu finden, senden wir das Signal aus, dass uns jeder Beschäftigte wichtig ist und wir ihn in herausfordernden Situationen unterstützen. Dadurch erhöhen wir das Vertrauen unserer Mitarbeiter in unser Haus und tragen zu einer höheren Mitarbeiterbindung bei.“

Familienbewusste, innovative Personalpolitik ist ein klarer Wettbewerbsvorteil

„Familienbewusste Personalpolitik ist ein Thema, das stetig weiterentwickelt und an die sich wandelnden Bedürfnisse der Arbeitnehmer angepasst werden muss. Dies ist eindeutig ein wichtiger Faktor beim Werben um Fachkräfte. Das Finden und Halten von qualifizierten Fachkräften ist für ein Krankenhaus ein eindeutiger Wettbewerbsvorteil und für die Zukunftsfähigkeit unseres Hauses nicht zu unterschätzen“, unterstreicht Olaf Schauer die Bedeutung einer familienbewussten Personalpolitik.

Stephan Judick, Vorstand des AKH Celle, ergänzt: „Die verschiedenen Module unserer familienbewussten Personalpolitik sind Teil einer Gesamtstrategie und werden vom Vorstand nach allen Kräften unterstützt. Als wichtiges strategisches Instrument ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei all unseren Führungskräften in ihr Leitungskonzept integriert.“

Instrumente wie die Mitarbeiterzeitung, Rundschreiben und das Intranet sorgen unter anderem dafür, dass die Beschäftigten über die Unterstützungsangebote informiert werden.

B.3. Unterstützungsangebote

Der Beginn der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen oder auch Veränderungen dieser Pflegebedürftigkeit kommen oft überraschend. In kürzester Zeit müssen die betroffenen Beschäftigten dann weitreichende Entscheidungen treffen. Oft sind sie damit so überfordert, dass ihre Leistungsfähigkeit sinkt. Es liegt daher im Eigeninteresse des Unternehmens, dass die oder der Betroffene schnell eine tragfähige Lösung findet. Beratung und Information helfen, die Suche nach passenden Pflegearrangements zu verkürzen und zu verbessern – und tragen so dazu bei, dass die Betroffenen sich früher und unbelasteter wieder auf ihre Berufstätigkeit konzentrieren können.

Unterstützungsangebote reichen von Inhouse-Seminaren über allgemeine Informationen zu internen und externen Ansprechpartnern („Wo bekomme ich Hilfe zu rechtlichen und finanziellen Fragen?“, „Wer kann mich bei Pflegeaufgaben kompetent unterstützen?“ etc.) und die Vernetzung mit außerbetrieblichen Ansprechpartnern (Sozialstationen, Altenhilfen, Pflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten etc.) bis hin zu individuellen Beratungsgesprächen. Darüber hinaus könnten Rahmenvereinbarungen zwischen Unternehmen und Pflegedienstleistern geschlossen werden, wie sie in der Kinderbetreuung bereits erfolgreich praktiziert werden, hier zum Beispiel in Form von Belegplätzen in Tageseinrichtungen für Demenzkranke.

Gut beraten: Breit gefächerte Informationen bieten wertvolle Unterstützung

Siemens AG

Branche: Elektro-, Antriebs-, Medizin- und Kraftwerkstechnik

Beschäftigte: 362.000

Hauptsitz: Berlin und München, Bayern

Internet: www.siemens.de



Irma Paringer, Mitarbeiterin der Abteilung Corporate Human Resources der Siemens AG

Beruf und Pflege im Einklang

Die Siemens AG stellt sich als Arbeitgeber dem demografischen Wandel und unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Das umfassende „Elder Care Programm“ ermöglicht es Beschäftigten, pflegebedürftige Angehörige zu versorgen und ihren Beruf weiterhin auszuüben.

„Elder Care – Betreuung und Pflege von Angehörigen“ bildet bereits seit 2006 bei Siemens einen Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mittlerweile hat das Fachcenter Diversity Management das Elder Care Angebot deutschlandweit ausgeweitet, sodass alle Siemens-Beschäftigten davon profitieren. Das Programm steht auf vier Säulen: Freistellung, Information und Kommunikation, Beratung sowie Gesundheit.

Neben den gesetzlichen Möglichkeiten, wie zum Beispiel sechs Monate Pflegezeit oder zehn Tage unbezahlte Freistellung, können sich Siemens-Beschäftigte bis zu zwölf Monate ganz oder in Form von Teilpflegezeit freistellen lassen. Grundsätzlich ist eine Reduzierung von Arbeitszeit auch befristet möglich. Neben den zahlreichen flexiblen Arbeitszeitmodellen wird das Angebot des Sabbaticals verstärkt für Pflege in Anspruch genommen. Siemens-Beschäftigte können die Freistellungsphase bereits zu Beginn antreten und können so im Fall der Pflege von Angehörigen schnell und flexibel reagieren.

Um sich im akuten Pflegefall, der meist plötzlich und unerwartet eintritt, schnell zu informieren, hat Siemens das „Elder Care Portal“ entwickelt. Im Intranet oder passwortgeschützt im Internet können sich alle Beschäftigten deutschlandweit schnell und gezielt Rat und Unterstützung holen. Die Kooperation mit einem Familienservice garantiert, dass die Beschäftigten unkompliziert durch Experten beraten werden. Über eine gebührenfreie Telefon-Hotline, die täglich in der Zeit von sieben bis 20 Uhr besetzt ist, wird jeder Siemens-Mitarbeitende an Experten weitergeleitet und kann sich zeitnah in zwei Gesprächen zu je maximal 30 Minuten beraten lassen.

Weiterhin finden Vortragsreihen und Sprechstunden an verschiedenen Standorten rund um das Thema „Elder Care“ statt. Um allen Beschäftigten deutschlandweit eine Teilnahme an den Vorträgen zu ermöglichen, wurde die sogenannte Feierabend-Akademie zusätzlich eingeführt. Hier vertiefen erfahrene Referenten Themen rund um „Elder Care“. In Live-Meetings können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von allen Standorten zu den Vorträgen über zum

Beispiel Finanzierung von Pflege, Patientenvorsorge oder Leistungen der gesetzlichen Pflegekasse unkompliziert dazuschalten.

Zusätzlich schafft Siemens an einzelnen Standorten weitere Angebote, beispielsweise in der Demenzberatung in München in Kooperation mit der Alzheimer Gesellschaft München e.V. oder in Erlangen mit dem Verein Dreycedern e.V.

Im Elder Care Portal im Intranet finden die Beschäftigten alle Informationen gebündelt. Adressen von Beratungsstellen, Pflegebörsen und regionalen Angeboten wurden hier zusammengetragen. Außerdem macht Siemens mit zahlreichen Kommunikationsmaterialien wie Flyern und Plakaten deutlich, welche Bedeutung die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen hat. Für das besondere Engagement des Unternehmens im Bereich „Elder Care“ wurde Siemens beim Unternehmenswettbewerb Erfolgsfaktor Familie 2012 mit dem Sonderpreis Beruf und Pflege ausgezeichnet.

Gut beraten, viel gewonnen

Henkel AG & Co. KGaA

Branche: Wasch- und Reinigungsmittel, Kosmetik und Körperpflege, Klebstoff
Beschäftigte: 47.000
Hauptsitz: Düsseldorf, Nordrhein-Westfalen
Internet: www.henkel.de



Regina Neumann-Busies,
Abteilungsleiterin Soziale Dienste
bei Henkel AG & Co. KGaA

Familienfreundliches Unternehmen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Aspekt in einer sich verändernden Arbeits- und Lebenswelt. Unternehmen wie Henkel müssen die richtigen Rahmenbedingungen bieten, die es Mitarbeitern ermöglichen, berufliches Engagement und persönliche Lebensplanung in Einklang zu bringen. Dazu gehören familienfreundliche Strukturen und unterstützende Angebote für pflegende Mitarbeiter. Kirsten Sánchez Marin, verantwortlich für Global Diversity & Inclusion bei Henkel weiß: „Vielfältige Angebote zu flexiblen Arbeitsmöglichkeiten steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber und die Motivation der Mitarbeiter.“

Wenn wir Mitarbeiter dabei unterstützen Beruf und Pflege in eine gute Balance zu bringen, binden wir langfristig qualifizierte Fachkräfte und halten damit auch wichtiges betriebliches Know-how im Unternehmen.“

Psychosoziale Unterstützung von Beschäftigten hat Tradition

Über 100 Jahre gibt es bei Henkel die Abteilung „Soziale Dienste“. Entstanden aus der Betriebsfürsorge der Nachkriegszeit hat sich die Abteilung zu einer internen Serviceorganisation weiterentwickelt. Neben der klassischen psychosozialen Einzelfallberatung unterstützen organisatorische und präventive Angebote die Mitarbeitenden aktiv bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung suchen gerade ältere Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen die Sozialen Dienste zu allen Fragen rund um das Thema Pflege auf. Im vergangenen Jahr haben wir 140 Mitarbeiter zu Pflgethemen beraten,

sowohl Männer als auch Frauen“, berichtet Regina Neumann-Busies, Leiterin der Sozialen Dienste. Claudia Riepe, Mitarbeiterin bei Henkel, schätzt das Angebot der Sozialen Dienste sehr: „Ich habe hier eine feste Ansprechpartnerin. Sie hat mich während der verschiedenen Pflegezyklen begleitet und unterstützt. In der ersten Zeit der Erkrankung meiner Mutter konnte ich mir alle notwendigen Informationen gebündelt abholen. Das hat mir ein mühevolleres Zusammensuchen außerhalb der Arbeitsstätte erspart. Außerdem war ich mit meinen Sorgen nicht alleine“, so Riepe. Bei Bedarf können betroffene Beschäftigte ihre Arbeitszeit flexibel gestalten und ihre Aufgaben an einem Telearbeitsplatz von zu Hause erledigen.

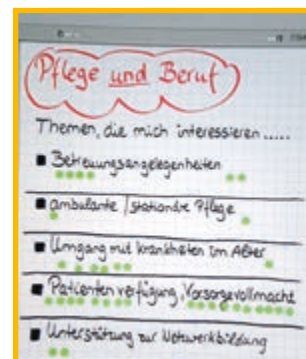
Fachliche Unterstützung und Erfahrungsaustausch brechen ein Tabu

Auf sehr gute Resonanz stoßen außerdem die Informationsveranstaltungen, die das Unternehmen regelmäßig zum Thema Pflege anbietet. Interessierte Beschäftigte erfahren dort, wie sie mit Pflegesituationen umgehen können und welche Schritte sie im konkreten Pflegefall einleiten sollten. Es wird ihnen aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Versorgung es gibt. Nach wie vor geschieht Pflege oft im Stillen und wird selten laut thematisiert. Deshalb hat Henkel im Jahr 2009 das Programm „Care Support – Pflegebegleitung im Unternehmen“ gestartet. Einmal monatlich treffen sich Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu einem Gesprächskreis, der von Experten der Sozialen Dienste moderiert wird. Neben einem professionellen Austausch in entspannter Atmosphäre werden auch externe Expertinnen und Experten zum Thema Pflege eingeladen. Die Sitzungen werden wissenschaftlich begleitet und die Ergebnisse langfristig evaluiert.

Gemeinsam mehr erreichen!

**Verbund Region Hannover,
Sparkasse Hannover,
Üstra Hannoversche
Verkehrsbetriebe AG,
VGH Versicherungen**

Branche: Öffentlicher Sektor
Beschäftigte: 2.500
Region: Hannover
Internet: www.region-hannover.de



Regel Austausch bei einer Veranstaltung der Region Hannover zum Thema Beruf und Pflege

Die Sorge um pflegebedürftige Angehörige ist weiter verbreitet als gedacht

Als die Region Hannover 2006 im Rahmen des audit berufundfamilie (siehe Kasten) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern wollte, hatte man zunächst vor allem die Beschäf-

tigten mit kleineren Kindern im Blick. Schnell wurde der Fokus aber erweitert, als klar wurde, dass für viele Beschäftigte die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen immer mehr zu einem drängenden Thema werden würde – nicht zuletzt aufgrund des relativ hohen Durchschnittsalters der Belegschaft: „Der demografische Wandel schlägt bei uns voll zu“, stellt die Projektleiterin Sabine Manthei fest. So wurden die Maßnahmen auch gezielt auf die Belange der Beschäftigten ausgelegt, die sich um Angehörige kümmern.

audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein Managementinstrument zur Einführung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurde 1998 auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, um Unternehmen Wege zu zeigen, wie eine tragfähige Balance von Unternehmensinteressen und Belangen der Beschäftigten umgesetzt werden kann. Es ist für Unternehmen aller Branchen und Größenklassen einsetzbar. Zunehmend wird das audit auch als Instrument genutzt, um Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einzuführen. Ziel der Auditierung ist es, für das einzelne Unternehmen sinnvolle Maßnahmen für ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln, das bedarfsgerecht, kostengünstig sowie ohne großen administrativen Aufwand umsetzbar ist. Nach erfolgreicher Durchführung werden die Unternehmen mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet und erhalten das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen.

Weitere Informationen:

berufundfamilie gGmbH
Friedrichstraße 34
60323 Frankfurt am Main
Telefon: 069 / 300 388-0
Fax: 069 / 300 388-77
E-Mail: info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Dazu gehört zum Beispiel die Möglichkeit zu alternierender Telearbeit, die aktuell circa 125 Beschäftigte nutzen, davon 35 Männer. Ein Angebot, für das die Kolleginnen und Kollegen von Manthei dankbar sind: „Durch den Telearbeitsplatz ist es mir möglich gewesen, neben der Betreuung meiner Tochter außerdem meine Eltern, beide 80 und Schwerstpflegefälle, in akuten Notfallsituationen zu unterstützen“, sagt eine betroffene Kollegin.

In einer Pflegesituation ist vieles neu, und viele oftmals komplizierte Fragen müssen geklärt werden. Das Intranet informiert über Rechtsgrundlagen, Beratungsstellen und interne oder externe Angebote. Die Mitarbeiterzeitschrift vertieft einzelne Themen. Aber nicht auf alle Fragen rund um das Thema Pflege lassen sich so Antworten finden.



Vortrag bei einer Veranstaltung der Region Hannover

Unternehmensübergreifende Themen-Nachmittage für breiteren Austausch

Damit sich die Beschäftigten direkt bei Expertinnen und Experten Rat einholen können, veranstalten Frau Manthei und ihre Kolleginnen aus den Nachbarunternehmen sogenannte Themen-Nachmittage. Der Clou dabei: Die Veranstaltungen finden gemeinsam mit mehreren Unternehmen statt. Die Treffen werden reihum bei den Unternehmen abgehalten, so dass die Kosten geteilt werden. Über die Netzwerke der Beteiligten werden die Referenten gewonnen, oft sogar aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen. „Wenn das Thema erst einmal feststeht, läuft alles andere fast von selbst“, so Manthei.

Von ursprünglich drei Unternehmen hat sich der Kreis mittlerweile auf vier erweitert. „Es hat sich herumgesprochen, und das Interesse, gemeinsam etwas auf die Beine zu stellen, besteht nach wie vor“, beschreibt Manthei die Entwicklung.

Bisher gab es sieben Veranstaltungen mit jeweils rund 60 Teilnehmenden zu den Themen „Wohnen im Alter“, „Betreuungs-, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht“, „Pflegerberatung“, „Elternunterhalt“, „Demenz“ und „Testament“. Die circa zweistündigen Veranstaltungen finden am frühen Nachmittag außerhalb der Arbeitszeit statt. Nach einem Fachvortrag und Fragen im Plenum können sich Interessierte von den Experten persönlich beraten lassen. Auch nach der Veranstaltung stehen die Fachleute den Beschäftigten für Fragen zur Verfügung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können die Themen der nächsten Veranstaltung vorschlagen. Die Idee sei, so Manthei, dass sich „Beschäftigte erst einmal ohne Berührungängste informieren können und selbst entscheiden, ob sie mehr wissen wollen“. Dabei können sie ihre Angehörigen gleich mitbringen.

Wichtig sei es, dass auch im Unternehmen vertraute Personen als Ansprechpartner zu dem Thema zur Verfügung stünden, meint Manthei. Deshalb nehmen an den Veranstaltungen die jeweiligen Ansprechpersonen aus jedem Unternehmen teil.

Mantheis Resümee zu Informationsveranstaltungen im Verbund: „Kann ich nur empfehlen.“ Sie lohnen sich gerade auch für kleinere Unternehmen: „Meist kann ein kleines Unternehmen nicht so viel Aufwand betreiben. In solch einem Verbund kann es jedoch davon profitieren, was ein größeres Unternehmen anbieten kann.“ Dann stimme auch das Aufwand-Nutzen-Verhältnis eigener Beiträge. Es sei jedoch „kein Thema, an dem man mal ein Jahr arbeitet und das man dann abhakt. Man muss kontinuierlich dranbleiben, flexibel auf Bedarfe reagieren und immer ein Ohr ins Haus haben“, empfiehlt Manthei. Das Format hat sich gut bewährt und soll deshalb zukünftig auch für weitere Themen genutzt werden. „Die Ideen gehen uns nicht aus, so stehen beispielsweise noch Pubertät, Süchte und Jugendkulturen auf der Agenda.“

C.

Nachmachen erwünscht – wo gibt es weitere Informationen?

Oft gibt es im eigenen Unternehmen schon viele gute Grundlagen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, auf denen sich weitere Schritte gut aufbauen lassen. Die folgenden vier Fragen können Ihnen dabei helfen, die eigene Ausgangslage zu bestimmen und ein gezieltes Maßnahmenpaket zu entwickeln:

1. Besteht ein Bedarf an Angeboten für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?

Wissen Sie, wie viele Beschäftigte im Unternehmen Angehörige pflegen?

Wie könnte sich diese Zahl angesichts der Altersstruktur der Belegschaft in der näheren Zukunft entwickeln?

2. Gibt es bereits Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Welche der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen, die bislang hauptsächlich Eltern nutzen, könnten auch Pflegende in Anspruch nehmen (zum Beispiel flexible Arbeitszeit und Telearbeit)?

Falls es Kooperationen mit externen Dienstleistern gibt: Haben diese auch Angebote für die Pflege im Programm?

3. Gibt es eine pflegesensible Kultur im Unternehmen?

Sensibilisieren Sie Ihre Beschäftigten bereits für Problemlagen von pflegenden Kolleginnen und Kollegen?

Halten Sie Führungskräfte dazu an, beispielsweise in Mitarbeitergesprächen das Thema Pflege anzusprechen?

Motivieren Sie Beschäftigte, ihre Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen (z. B. durch Netzwerke)?

4. Können Sie die Beschäftigten über die bestehenden Angebote informieren?

Ist die Pflege von Angehörigen ein Thema in Ihren Unternehmensmedien (Mitarbeiterzeitschrift, Intranet usw.)?

Gibt es Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege?

Informieren Sie im Unternehmen über die Angebote regionaler Ansprechpartner, zum Beispiel der Pflegestützpunkte?

Beim Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann es sinnvoll sein, mit weiteren Unternehmen, aber auch anderen lokalen Akteuren zusammenzuarbeiten. Im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (siehe Kasten), einer Initiative des Bundesfamilienministeriums gemeinsam mit dem DIHK, finden Sie Gleichgesinnte in der Region, aber auch Informationen über Veranstaltungen zum Thema. Auch die Lokalen Bündnisse für Familie (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) bieten ein Forum für den direkten Austausch von Unternehmen, Kommunen und Pflegeeinrichtungen. Sie helfen zum Beispiel, bestehende Defizite zu erkennen und gemeinsam bedarfsgerechte Lösungen zu entwickeln. Seit 2004 wurden bundesweit über 630 Lokale Bündnisse gegründet.

Mehr Informationen auf www.erfolgsfaktor-familie.de

Wenn Sie mehr über das Thema Beruf und Pflege erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen einen Besuch auf der Internetseite www.erfolgsfaktor-familie.de. Dort haben wir viele weitergehende Informationen für Sie zusammengestellt, unter anderem:

- | Anlaufstellen im Rahmen der bestehenden öffentlichen Infrastruktur wie Pflegekassen, kommunale Pflegestützpunkte, Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege
- | das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- | Erfahrungsberichte von Unternehmen
- | und vieles mehr!

Anhang:

Linkliste

Informationsmaterial für Arbeitgeber



Eltern pflegen

So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik

Der Leitfaden gibt Antworten, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen können, nennt Praxisbeispiele und gibt konkrete Hilfen.

Heft 1 der Reihe „für die praxis“, berufundfamilie gGmbH (Hrsg.), 2009

<http://www.beruf-und-familie.de>
(>Veröffentlichungen >Eigene Broschüren)

Familienpflegezeit

Information für Unternehmen



Auf der Internetseite stehen umfangreiche Informationen und Merkblätter zur Familienpflegezeit für Arbeitgeber zur Verfügung.

<http://www.familien-pflege-zeit.de> (>Arbeitgeber)



Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung

Die Broschüre zeigt Handlungsfelder einer pflegesensiblen Arbeitsgestaltung auf und nennt Beispiele guter Praxis.

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), 2012

<http://www.dgb.de> (>Service >Publikationen)



Pflege auf einen Blick

In der Ausgabe des berufundfamilie SPEZIAL finden sich schnelle und übersichtliche Informationen zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Thema für Unternehmen?“, „Das Pflegezeitgesetz“, „Fragen und Antworten aus der Praxis“, „Best Practice“ sowie Links zu weiteren Publikationen rund um das Thema Pflege.

SPEZIAL Pflege, berufundfamilie gGmbH (Hrsg.), 2009

<http://www.beruf-und-familie.de>
(>Veröffentlichungen >Eigene Broschüren)



Pflegestatistik

Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse

In der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes finden sich die wichtigsten Zahlen rund um die Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2011

<http://www.destatis.de>
(>Publikationen >Fachveröffentlichungen >Sozialleistungen
>Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung)

Informationsmaterial für pflegende Angehörige



Auf der Suche nach der passenden Wohn- und Betreuungsform

Ein Wegweiser für ältere Menschen

Der Wegweiser unterstützt bei der Suche nach einer passenden Wohn- und Betreuungsform bei Hilfs- und Pflegebedürftigkeit. Er enthält nützliche Vordrucke und Checklisten sowie die wichtigsten Informationen zu den verschiedenen Wohn- und Betreuungsformen, deren Kosten und finanziellen Hilfen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010

<http://www.bmfsfj.de> (>Service >Publikationen)



Familienpflegezeit

Eine Information für Beschäftigte

Die Broschüre beantwortet die wichtigsten Fragen rund um die Familienpflegezeit und gibt Tipps zur Entlastung pflegender Angehöriger.

Deutsche Seniorenliga e.V. (Hrsg.), 2012

<http://www.bmfsfj.de> (>Service >Publikationen)



Länger zuhause leben

Ein Wegweiser für das Wohnen im Alter

Der Wegweiser des Bundesfamilienministeriums für das Wohnen im Alter beantwortet Fragen, zeigt Möglichkeiten auf und hilft mit praktischen Checklisten bei der Planung: von der Einschätzung der Wohnwünsche bis zur Entscheidung für den richtigen Pflegedienst.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2013

<http://www.bmfsfj.de> (>Service >Publikationen)



Pflegen zu Hause

Ratgeber für die häusliche Pflege

Wenn bei einem älteren Menschen, der bisher selbstständig gelebt hat, eine Behinderung oder Pflegebedürftigkeit auftritt, benötigt er Unterstützung, damit er zu Hause wohnen bleiben kann. Dieser Ratgeber soll helfen, den nicht immer einfachen Pflegealltag zu meistern.

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.), 2013

<http://www.bmg.bund.de> (>Publikationen)



Ratgeber zur Pflege

Alles, was Sie zur Pflege wissen müssen

Der Ratgeber gibt einen Überblick über die Pflegeversicherung und beantwortet die häufigsten Fragen im Zusammenhang mit der Pflege. Er soll helfen, sich im Pflegesystem zurechtzufinden, und über Möglichkeiten informieren, die die Pflegeversicherung Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen bietet.

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.), 2013

<http://www.bmg.bund.de> (>Publikationen)



Auf fremdem Terrain – Wenn Männer pflegen

Beispiele von Männern, die Verantwortung in der Pflege übernehmen

Diese Broschüre stellt die Geschichten von sieben Männern verschiedener Altersgruppen vor, die Verantwortung in der Pflege übernehmen. Dabei geht er auch auf die Rollen der Pflegenden und deren Motive ein.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2012

<http://www.bmfsfj.de> (>Service >Publikationen)



Wenn das Gedächtnis nachlässt

Ein Ratgeber für die häusliche Betreuung demenzkranker älterer Menschen

Diese Broschüre bietet Unterstützung im Umgang mit Demenz – von der Diagnose bis zur Betreuung. Sie erläutert Krankheitsbild und -verlauf. Angehörige erhalten Ratschläge zur Gestaltung des Betreuungsalltags und Hilfen durch die Pflegeversicherung.

Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.), 2011

<http://www.bmg.bund.de> (>Publikationen)

Websites zum Thema



Internetportal Pflege

Das Internetportal bietet Informationen zu allen pflegerelevanten Themen mit wichtigen Adressen vor Ort und Servicetelefon.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<http://www.wege-zur-pflege.de>



Website zur Familienpflegezeit

Auf der Website finden Sie umfangreiche Informationen zur Familienpflegezeit mit allen erforderlichen Unterlagen zur Antragstellung.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

<http://www.familien-pflege-zeit.de>

Zusätzliche Websites



Website des Bundesministeriums für Gesundheit, Rubrik „Pflege“

Auf der Website des Bundesministeriums für Gesundheit finden Sie in der Rubrik „Pflege“ umfassende Informationen sowie Berichte und Ratgeber zum Thema Pflege.

<http://www.bmg.bund.de/pflege.html>



Internetportal Zuhause im Alter

Das Internetportal informiert über Wohnen im Alter und soziale Dienstleistungen und stellt Projekte sowie wichtige Anlaufstellen für ältere Menschen vor.

<http://www.serviceportal-zuhause-im-alter.de>



Internetportal Pflege

Das Portal bietet Informationen über Altenpflege und Wohnen im Alter und unterstützt bei der Suche nach passenden Pflegeanbietern. Eine Servicehotline zur Wohnberatung wird angeboten.

<http://www.pflege.de>

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



DIHK

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
10178 Berlin
www.dihk.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag von 9 –18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

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

Artikelnummer: 2BR69

Stand: Juli 2014

Konzeption, Gestaltung: ergo Kommunikation, Berlin

Redaktion: Roland Berger Strategy Consultants, Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.