



Pflege

von Angehörigen

Die Diskussion um die Auswirkungen des demografischen Wandels hat das Problembewusstsein für das Thema Pflege von Angehörigen in der Gesellschaft und in den Betrieben geschärft. Auch wenn oftmals die Pflegebedürftigkeit älterer Menschen hier im Mittelpunkt steht, kann ebenso durch unvorhergesehene Ereignisse wie Unfälle, Krankheiten oder durch die Behinderung eines Kindes eine plötzlich auftretende Pflegesituation bei jüngeren Menschen entstehen. Dem wachsenden Anteil pflegebedürftiger Personen steht ein schwindendes Potenzial an Pflegeleistenden gegenüber. Neben den geringen Geburtenraten der letzten Jahrzehnte haben unter anderem das gewandelte Rollenverständnis und die veränderten Familienstrukturen (mehr Single-Haushalte und Ein-Eltern-Kind-Familien, hohe Scheidungs- und Wiederverheiratungsraten) maßgeblich dazu beigetragen. Zugleich leben viele inzwischen selbstständige Kinder beruflich bedingt nicht in der Nähe ihrer Eltern, sodass sie im Fall von Pflegebedürftigkeit nicht oder nur begrenzt Pflegeaufgaben übernehmen können.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dabei kein reines »Frauenthema« mehr, sondern inzwischen ebenso für viele Männer ein wichtiges Thema geworden. Sie wollen – und müssen dies häufig auch – sich für Familienaufgaben engagieren und ihre Verantwortung verstärkt wahrnehmen. Die Einschnitte im sozialen Sicherungssystem fordern darüber hinaus mehr Eigenverantwortung vom Einzelnen.

Anforderungen einer vorausschauenden betrieblichen Personalpolitik

Die Fürsorge für pflegebedürftige Angehörige könnte schon bald mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen als die Betreuung des Nachwuchses. Schließlich hat jeder Mensch Eltern, aber längst nicht mehr jeder Erwachsene Kinder. Darauf werden auch die Unternehmen reagieren müssen. Die Belastungen aus der Pflegesituation sorgen häufig für Personalausfall und Fluktuation und damit für steigende Personalkosten. **Familienpolitisches Engagement** der Arbeitgeber – auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – **rechnet sich** damit auch **finanziell**, z. B. durch:

- Vorteile bei der Rekrutierung neuer Beschäftigter,
- geringere Fluktuation von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern = geringere Wiederbesetzungskosten,

- geringere Kosten bei Unterbrechungszeiten (Überbrückung, Wiedereingliederung),
- besseres Betriebsklima und höhere Einsatzbereitschaft,
- weniger Fehlzeiten (geringerer Krankenstand, kürzere Unterbrechungen),
- positive Auswirkungen der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenz auf das Teamverhalten,
- erhöhte Produktivität.

Besondere Situation berufstätiger pflegender Angehöriger

Die Pflegesituation stellt die betreuenden Personen vor vielfältige Herausforderungen. Neben den beruflichen Anforderungen sind gleichzeitig neue Aufgaben zu bewältigen, die sich nicht nur auf die reine Pflege beschränken.

Unterstützungsleistungen, die von den Pflegenden erbracht werden, sind z. B.:

- Hilfe bei den Aktivitäten des täglichen Lebens (Körperpflege, Nahrungsaufnahme, Arztbesuche, Behördengänge),



- emotionale Unterstützung,
- finanzielle Beihilfen,
- Organisation von externen Hilfe- und Unterstützungsleistungen (z. B. Pflegedienste, Haushaltshilfen).

Dabei belastet die zunehmende Verantwortung für die Pflege der Angehörigen die Pflegenden privat und beruflich.

- Privat: Erhebliche emotionale, körperliche und zeitliche Belastungen, finanzielle Beeinträchtigungen, Verlust sozialer Kontakte.
- Beruflich: Fehlzeiten durch Notfälle, Arztbesuche, Organisation der Betreuung etc., Beeinträchtigung des Leistungsvermögens durch Doppel- und Dreifachbelastung (Arbeit, Familie, Pflege), verminderte Chancen bei Karriere und Weiterbildung, Reduzierung und Neuorganisation der Arbeitszeit bis hin zur Beendigung der Erwerbstätigkeit, Einkommenseinbußen durch Reduzierung der Arbeitszeit oder Aufgabe der Beschäftigung.

Die Pflege von Angehörigen ist in vielerlei Hinsicht nicht vergleichbar mit den Anforderungen bei der Kinderbetreuung; sie ist nicht planbar, weder in ihrer Gesamtdauer noch in ihrem konkreten Verlauf. Die Pflegesituation beginnt oft mit geringem Aufwand, der sich bis zu einer Rund-um-die-Uhr-Versorgung steigern



kann. Im Durchschnitt werden Pflegebedürftige zwischen acht und zehn Jahren gepflegt.

Die Arbeit wegen der Pflege ganz aufzugeben, kommt für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht infrage. Auch wenn die Gleichzeitigkeit von Beruf und Pflege als anstrengend empfunden wird, stellt die Arbeit doch vielfach einen wichtigen Ausgleich zur Pflgetätigkeit dar. Soziale Kontakte bleiben erhalten, die Beschäftigten erfahren Anerkennung und erleben sich nicht nur als Pflegenden. Arbeitgeber, die hier Vereinbarkeit ermöglichen, bestätigen das berufliche Engagement der pflegenden Angehörigen im Betrieb. Hinzu kommt, dass die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht über längere Zeit auf ihr Einkommen verzichten können.

Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

In vielen Unternehmen bestehen informelle Absprachen mit den Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen. So können ohne bürokratische Hürden bedarfsgerechte Lösungen gefunden werden. Allerdings reichen diese Regelungen nur bei überschaubarem Pflegeaufwand aus und sind abhängig von dem Verständnis und der Kooperationsbereitschaft der jeweils handelnden Personen.

Um das Engagement der Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf eine breite Basis zu stellen, sind vielfältige betriebliche Maßnahmen denkbar und notwendig. Grundsätzlich besteht Aufklärungsbedarf gegenüber Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten, denn Pflege ist häufig noch ein Tabuthema. Beschäftigte geben sich oftmals nicht als pflegende Angehörige zu erkennen, sodass im Unternehmen keine realistischen Kenntnisse über den konkreten Bedarf an betrieblichen Angeboten vorhanden sind.

Den Führungskräften kommt deshalb hier eine besondere Rolle zu; sie haben eine wichtige Kommunikations- und Vorbildfunktion. Oftmals befürchten die Beschäftigten Nachteile, weil sie sich nicht mehr als »vollwertige« Arbeitskräfte fühlen. Wenn Führungskräfte sich mit diesem Thema auseinandersetzen, trägt dies maßgeblich zur Sensibilisierung für das Thema im Betrieb bei.





Welche der folgenden Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, hängt von der betrieblichen und der jeweiligen Situation der Beschäftigten ab. Mögliche Unterstützungsleistungen sind:

- **Arbeitszeit** (z. B. flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitszeit- und Langzeitkonten, kurz- und längerfristige Freistellungen, Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung)
Flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Pflegenden eine berechenbarere Organisation des Pflegealltags, indem die Einteilung der Arbeitszeit in die Eigenverantwortung der Beschäftigten gestellt wird.
- **Arbeitsorganisation** (z. B. Teamarbeit, Jobsharing)
Durch eine selbstverantwortliche Planung, Festlegung und Kontrolle der Arbeitsaufgaben innerhalb des Teams kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine selbstständige Arbeits- und Zeitplanung ermöglicht werden, die die erforderliche Flexibilität für die Einzelnen ohne Einbuße der Arbeitsqualität bedeutet.
- **Arbeitsort** (Alternierende Telearbeit)
Die Erledigung der Arbeit von zu Hause kann sich insbesondere bei leichteren Pflegefällen eignen.
- **Beratung und Information für Pflegenden im Intranet**, über interne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner oder über eine professionelle Beratungs- und Vermittlungsagentur wie z. B. pme Familienservice oder ElternService AWO (Infos über Beratungsstellen, Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe, Pflegekurse, Angehörigengesprächskreise, psychosoziale Beratung, Beratung über Leistungen der Pflege-

versicherung, Beratungsstellen für Wohnraum-anpassung, Vermittlung von Leistungen)

- **Sensibilisierung der Belegschaft**
Viele der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe. Der Erfolg der Maßnahmen setzt eine Unternehmenskultur voraus, die Rücksicht auf die Belange der Beschäftigten nimmt. Nur mit einer offenen Unternehmenskultur werden pflegende Angehörige bereit sein, auf ihre persönliche Situation aufmerksam zu machen.
- **Information und Schulung der Führungskräfte zur Sensibilisierung für die Thematik**
Vorträge und Seminare zum Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Pflege» sensibilisieren für die Herausforderung Pflege. In Mitarbeitergesprächen können individuelle Probleme wie die Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen in vertraulicher Atmosphäre erörtert werden.
- **Personalentwicklung** (Abstimmung bei Fort- und Weiterbildungen, Kontakthalteprogramme und Know-how-Erhalt bei längeren Freistellungen)
- **Gegebenenfalls können finanzielle Zuschüsse**, wie Entgeltbestandteile, geldwerte Vorteile oder Zuschüsse zu haushaltsnahen Dienstleistungen wie Einkaufsservice, Wäscheservice entlastend helfen.

Hilfreich können in verschiedenen Regionen auch Kooperationen mit den lokalen Bündnissen für Familie sein. Wo sich das nächste Bündnis befindet, kann unter www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de recherchiert werden. Auch die berufundfamilie gGmbH bietet Informationen zum Thema für Unternehmen, z. B. mit der Broschüre »für die praxis: Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen« (zu beziehen als pdf-Datei auf der Internetseite www.beruf-und-familie.de).

Herausgeber:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, und IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover.

Stand: Juni 2008

Gesamtherstellung:

BWH GmbH – Medien Kommunikation