



# Pflege und Beruf

Praxisleitfaden und Checkliste  
zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

# Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Das Thema.....   | 3  |
| Vereinbarkeit von Pflege und Beruf –<br>ein Thema für Unternehmen und ihre Beschäftigte? .....                           | 4  |
| Auf einen Blick:<br>Handlungsfelder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf .....   | 7  |
| Erfolgreiche Planung und Umsetzung von<br>Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/Checkliste..... | 12 |
| Publikationen und weitere Informationen.....   | 14 |

## Impressum

### Herausgeber

Regionalverband Saarbrücken  
FD Regionalentwicklung und Planung  
Schlossplatz 1 – 15  
66119 Saarbrücken  
[www.regionalverband-saarbruecken.de](http://www.regionalverband-saarbruecken.de)  
[regionalentwicklung@rvsbr.de](mailto:regionalentwicklung@rvsbr.de)

### Informationen

Regionalverband Saarbrücken  
Gesundheitsamt  
Beratungs- und Leitstelle für ältere Menschen  
Stengelstraße 10 - 12  
66117 Saarbrücken  
Tel. 0681/506-0  
Fax 06 81 / 506 - 53 90 oder 53 91

### Wissenschaftliche Bearbeitung

Institut für Gesundheitsforschung und -technologie der HTW des Saarlandes  
Dr. Dagmar Renaud, Sabine Bunjes-Schmieger, Prof. Dr. Martha Meyer  
Goebenstraße 40  
66117 Saarbrücken  
[www.igft-institut.de](http://www.igft-institut.de)  
[dagmar.renaud@htwsaar.de](mailto:dagmar.renaud@htwsaar.de)

**Das Forschungsprojekt wurde gefördert vom Ministerium  
für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes**



# Das Thema

Die Diskussion um die Folgen des demografischen Wandels macht auch vor den Unternehmen keinen Halt. Daher wird es immer wichtiger, familienbewusste (pflegesensible) personalpolitische Maßnahmen zu ergreifen, um einerseits einen möglichst langen Verbleib der Beschäftigten im Unternehmen anzustreben und andererseits Wettbewerbsnachteile um Fachkräfte möglichst zu vermeiden.

Dieser Praxisleitfaden ist im Rahmen der Studie „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ im Auftrag des Regionalverbandes Saarbrücken entstanden<sup>1</sup>. Er zielt auf eine weitere Sensibilisierung hinsichtlich der Thematik ab und informiert über Maßnahmen, die zur Verfügung stehen, um eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Pflege und Beruf umzusetzen. Es wurde eine Checkliste entwickelt, die es Unternehmen ermöglicht, auf einen Blick zu überprüfen, ob alle wichtigen Aspekte bedacht worden sind.

**Die Studie ist auf der Homepage des Regionalverbandes Saarbrücken [www.regionalverband-saarbruecken.de](http://www.regionalverband-saarbruecken.de) veröffentlicht.**

## Studie Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

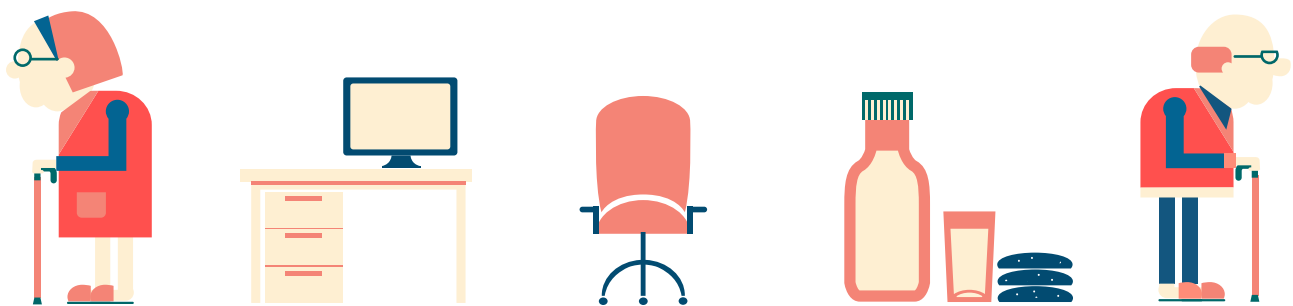
Der Praxisleitfaden sowie die Checkliste zur erfolgreichen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit basieren auf den Ergebnissen der Studie zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Studie wurde im Jahr 2013 durchgeführt und beinhaltete eine Online-Befragung von Unternehmen sowie vertiefende Interviews mit Unternehmen und Betroffenen.

Ziele der Studie:

- Übersicht über den aktuellen Stand in Unternehmen
- Untersuchung der Relevanz der Thematik in den Unternehmen
- Bestehende Bedarfe seitens der Unternehmen als auch Betroffenen erfassen
- Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit werden bereits umgesetzt oder als umsetzbar eingeschätzt

Die Stichprobe der untersuchten Unternehmen bestand aus kleinsten, kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Großunternehmen aller Branchen. Mehr zur Methodik kann in den Forschungsberichten, die zum Download bereit stehen, nachgelesen werden (siehe Kapitel „Publikationen und weitere Informationen“).

Ausgewählte Ergebnisse als Einblick in die Praxis Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Unternehmen werden im Folgenden präsentiert.

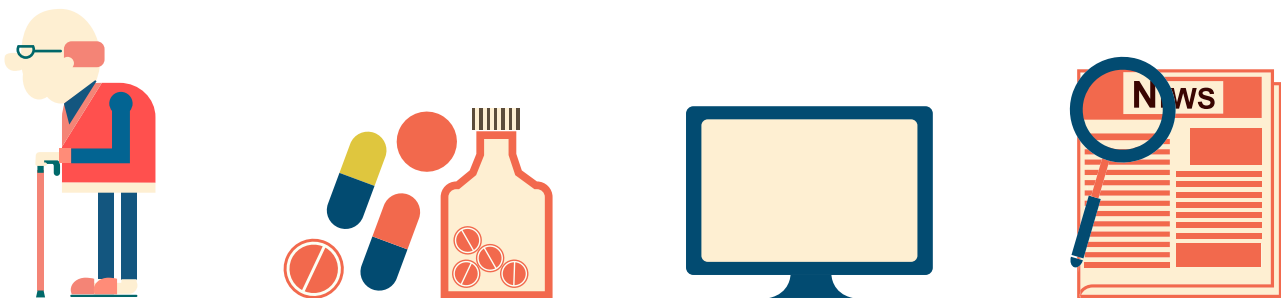


<sup>1</sup> An dieser Stelle möchten wir den Teilnehmern der online-Befragung sowie den Interviewpartnern unseren Dank aussprechen, dass sie sich die Zeit genommen und an der Erhebung teilgenommen haben. Ohne diese Bereitschaft hätte die Studie nicht durchgeführt werden können.

# Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein Thema für Unternehmen und ihre Beschäftigte?

Die zunehmende Relevanz des Themas Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird in den Zahlen der Pflegebedürftigen und deren künftiger Entwicklung deutlich. Im Saarland wird ausgehend vom Jahr 2007 bis zum Jahr 2030 mit einem Anstieg der Pflegebedürftigen um 34,8 % gerechnet (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010). Schon heute werden etwa zwei Drittel der Pflegebedürftigen in der häuslichen Umgebung versorgt (Statistisches Bundesamt 2013). Nicht berücksichtigt sind hier Menschen, die noch nicht als pflegebedürftig im Sinne des Gesetzes gelten, aber dennoch einen erheblichen Hilfe- und Betreuungsbedarf aufweisen und von ihren Angehörigen unterstützt werden.

Am häufigsten betroffen von Pflegeübernahme ist die Altersgruppe zwischen 50 und 60 Jahre (Schneekloth & Wahl 2005), eine in vielen Unternehmen des Regionalverbands in den nächsten zehn Jahren am häufigsten vertretene Altersgruppe (vgl. Ergebnisse). Der Anstieg pflegebedürftiger Personen lässt die Pflege eines Familienmitglieds zu einem erwartbaren Ereignis in der Familienbiografie werden. Es werden zunehmend mehr Beschäftigte von der Thematik betroffen sein - dies gilt nicht nur für die Altersgruppe über 50 Jahre sondern auch für jüngere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Vereinbarkeitsfrage wird also für Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben, für die Wirtschaft, die Gesellschaft und die sozialen Sicherungssysteme eine immer drängendere Herausforderung werden, der sich auch die Unternehmen stellen müssen (Meyer 2007). Für die Betroffenen müssen Bedingungen geschaffen werden, welche die Vereinbarkeitsfrage „entschärfen“ helfen. Durch die Doppelbelastung kann es zu erhöhten Fehlzeiten durch Absentismus und Krankschreibungen, (temporären) Fluktuationen, Reduzierung der Stundenzahl sowie erheblichen gesundheitlichen Belastungen der betroffenen Beschäftigten kommen (Kohler & Döhner 2011). Nicht selten führt die Unvereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einer Aufgabe des Berufs (Schneider et al. 2011). Eine erfolgreiche Vereinbarkeit hat für den einzelnen Mitarbeiter bzw. die einzelne Mitarbeiterin als auch für das Unternehmen selbst viele Vorteile.



## Nutzen für den Einzelnen

- Gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund Doppelbelastung werden vermindert
- Kein Karriereknick
- Keine finanziellen Einbußen aufgrund Reduzierung der Arbeitszeit
- Erhalt der Leistungsfähigkeit
- Berufliche Tätigkeit kann als Ausgleich zur Pflgetätigkeit erlebt werden
- Berufstätigkeit kann aufrecht erhalten werden
- Erwerb spezifischer Fähigkeiten wie Managementkompetenzen

## Nutzen für Unternehmen

- Faktor im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter/-innen
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitsgeber
- Höhere Zufriedenheit und Produktivität
- Höhere Loyalität gegenüber Arbeitgeber
- Weniger Fehlzeiten und krankheitsbedingte Ausfälle
- Weniger Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte
- Keine Wissensverluste durch Berufsaustritte

Quelle: eigene Darstellung, angelehnt an Kümmerling & Bäcker, o.J., S. 28

## Um die Vorteile nutzen zu können, müssen Unternehmen entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege planen und umsetzen!

Daten einer repräsentativen Bestandsaufnahme zeigen, dass immer mehr Berufstätige von der Vereinbarkeitsfrage betroffen sind. Laut einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach (2010 in BMFSFS 2011) haben derzeit 25 % der Unternehmen Erfahrung mit Beschäftigten, die sich um Angehörige kümmern. Fast jedes zweite Unternehmen (44 %) hat bereits Erfahrungen gemacht, bei großen Unternehmen sind es sogar 66 %. Die „Dunkelziffer“ wird allerdings als höher eingeschätzt, da Beschäftigte die Pflege- und Betreuungsaufgaben häufig nicht offenbaren (vgl. BMFSFJ 2011). Dennoch zeigen die Studienergebnisse, dass viele Unternehmen im Regionalverband die Relevanz noch als gering einschätzen.

## Ausgewählte Ergebnisse der online-Befragung

- Etwa 30 % der befragten Unternehmen ist nicht bekannt, ob Beschäftigte einen Angehörigen pflegen oder betreuen
- Viele Unternehmen sehen das Thema derzeit nicht als relevant an, Erfahrungswerte liegen kaum vor
- Vor allem Kleinst- und kleine Unternehmen halten es nicht für zutreffend, sich künftig verstärkt auf die Thematik einstellen zu müssen
- Mitarbeiter/-innen verschweigen Pflegeübernahme häufig und nehmen angebotene Maßnahmen erst in Anspruch, wenn sie an ihre persönlichen Grenzen gekommen sind
- Reaktiv statt proaktiv: Unternehmen wollen im Einzelfall reagieren statt vorausschauend zu planen
- In den meisten befragten Unternehmen wurden bisher wenig Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geplant oder umgesetzt
- Reduzierung der Arbeitszeit häufig Mittel der Wahl: Trägt allerdings nur bedingt zur Vereinbarkeit bei, denn Ziel sollte sein, Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege gleichzeitig durchzuführen und führt zu finanziellen Einbußen
- ABER: Viele Unternehmen halten viele der erfragten Maßnahmen für kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar

**Eine weitere Sensibilisierung für die Thematik ist dennoch notwendig!**

Eine einfache Übertragung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist nur bedingt möglich, weil deren Bedarfslagen spezifisch voneinander zu unterscheiden sind.

- Planbarkeit: Der Pflegeverlauf ist nicht vorhersehbar und planbar (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).
- Tabuthema: Eine Pflegebedürftigkeit verläuft häufig negativ, mit steigendem Pflege- und Betreuungsaufwand und mit physischen und psychischen Belastungen der Pflegenden (Mischke & Meyer 2008). Ereignisse der Pflege sind häufig mit Scham besetzt (insbesondere im Zusammenhang mit demenziellen Veränderungen) und Tabuthemen, über die nicht gern gesprochen wird. Am Ende der Pflege steht häufig der Tod des zu Pflegenden.
- Betreuung: Pflege kann nicht ohne weiteres an Dritte übertragen werden. Häufig treten unvorhersehbare Ereignisse auf (dringender Arztbesuch, verspäteter ambulanter Dienst), die von den Pflegenden organisiert werden müssen und sofortigen Handlungsbedarf erfordern. Hinzu kommen möglicherweise noch Wegezeiten, die Zeit und Geld kosten und die Belastung erhöhen (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).
- Alter der Pflegenden: Tritt eine Pflegeübernahme ein, sind die Pflegenden im Schnitt 58,5 Jahre alt (Durchschnittswert im Jahr 2002) (Schneekloth & Wahl 2006). 48 % der Hauptpflegepersonen sind zwischen 45 und 64 Jahre alt (Schneekloth & Wahl 2005). Ein pflegebedingter Austritt aus dem Erwerbsleben führt häufig auch zu einem Ende der Berufstätigkeit (Mischke & Meyer 2008). Sind Beschäftigte schon in jüngeren Jahren betroffen, kann dies mit einer Reduzierung der Arbeitszeit oder einer vorübergehenden Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einhergehen.

## Ergebnisse zur Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen in den befragten Unternehmen

| Altersgruppen               | Anzahl Gesamt | Gesamt in %  |
|-----------------------------|---------------|--------------|
| Bis 30 Jahre                | 1.063         | 21,7 %       |
| 31 - 40 Jahre               | 1.071         | 21,9 %       |
| 41 - 50 Jahre               | 1.429         | 29,3 %       |
| 51 Jahre bis Renteneintritt | 1.331         | 27,1 %       |
| <b>Gesamt</b>               | <b>4.894</b>  | <b>100 %</b> |

- Die Altersgruppe 40 Jahre und älter (56,4 %) überwiegt deutlich gegenüber den jüngeren Altersgruppen
- Die am häufigsten vertretene Altersgruppe liegt zwischen 41 und 50 Jahre
- Diese Daten entsprechen etwa der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Saarland (Stand 30.06.2012) (Statistisches Amt Saarland 2013)
- Im Laufe der nächsten zehn Jahre wird die Gruppe der heute 41- bis 50-Jährigen entsprechend zwischen 50 und 60 Jahre alt sein und die am stärksten besetzte Altersgruppe in den befragten Unternehmen bilden (unter der Annahme konstant bleibender Erwerbsquoten)
- Diese Beschäftigtengruppe gehört somit der Altersgruppe an, die am häufigsten von Pflegeübernahme betroffen ist (Schneekloth & Wahl 2005)
- Die aktuelle Altersstruktur in den Unternehmen lässt demnach eine Pflegeübernahme für die Beschäftigten in den nächsten Jahren zunehmend wahrscheinlich werden

**Unternehmen sollten sich darauf einstellen, dass damit einhergehend der Anteil der Vollbeschäftigten sinken wird und folglich mit einem Verlust an Wissen und Erfahrung gerechnet werden muss, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert und vorausschauend geplant wird!**

Auf einen Blick:

## Handlungsfelder

### Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu gestalten, stehen Unternehmen vielfältige Handlungsfelder und Maßnahmen zur Verfügung. Ausführliche Darstellungen möglicher Maßnahmen finden sich in zahlreichen Praxisleitfäden zur Thematik (s. Anhang).

Das Handlungsfeld Arbeitszeit zeichnet sich durch flexible Arbeitszeitgestaltung wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonto, Freistellung, kurzfristiger Urlaub oder Sonderurlaub aus. Diese zeitliche Flexibilität kommt den Arbeitnehmern entgegen, um auf plötzlich eintretende Situationen (verspätetes Eintreffen des ambulanten Dienstes, akute Verschlechterung des Gesundheitszustands des Pflegebedürftigen, Arztbesuche etc.) flexibel reagieren zu können. Um allerdings wirksam zu sein, muss die Zeitsouveränität den Arbeitnehmer/-innen vorbehalten und nicht an betriebliche Anforderungen gebunden sein (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Teilzeitmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind kritischer zu betrachten. Eine Reduzierung der Arbeitszeit (wie es auch das Pflegezeitgesetz vorsieht) trägt nur bedingt zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei, denn beide Anforderungen sollten gleichzeitig erfüllbar sein. Teilzeitarbeit führt zu aktuellen finanziellen Einbußen und reduzierten Renten- und Arbeitslosengeldansprüchen. Zudem tritt häufig eine Stagnation der beruflichen Karriere ein, auch kann eine Reduzierung der Arbeitszeit mit der Zunahme von Überstunden verbunden sein (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Das Handlungsfeld Arbeitsorganisation betrifft hier vor allem die Heim- oder Telearbeit, die trotz verschiedener Einschränkungen (unbezahlte Mehrarbeit, fehlender Austausch mit Kollegen etc.) eine hohe Flexibilität ermöglicht. In dieser Befragung wurde auch die Möglichkeit, den Arbeitsplatz im Notfall kurzfristig verlassen zu können sowie die Möglichkeit, Organisatorisches bzgl. der Pflege während der Arbeitszeit vornehmen zu können, dem Handlungsfeld Arbeitsorganisation zugerechnet.

Das Handlungsfeld schriftliche Informationsmaterialien zielt auf die Bereithaltung von Informationsmaterialien sowohl zu den betrieblich angebotenen pflegesensiblen Maßnahmen (sofern vorhanden) als auch zu externen Angeboten wie Beratungsstellen, Pflegekurse, Wohnberatung, Leistungen der Pflegeversicherung etc. Aus der Literatur ist bekannt, dass Pflegenden häufig überfordert sind mit der Vielfalt an Angeboten und nicht wissen, an wen sie sich mit welchen Fragen wenden können (Meyer 2006). Eine Bereithaltung entsprechender Informationen im Betrieb kann daher erleichternd sein, insbesondere bei akutem Eintreten eines Pflegefalls.

Das Handlungsfeld betriebliche Serviceleistungen ist eine Zusammenstellung unterschiedlicher Leistungen, die sich auf die Information und Sensibilisierung der Führungskräfte und Belegschaft bzgl. der Thematik beziehen bis hin zur konkreten Unterstützung bei der Organisation der Pflege (z.B. ambulanter Dienst, Kurzzeitpflege).

Das Handlungsfeld finanzielle Unterstützung bezieht sich auf die Einrichtung von Fonds, Gewährung zinsgünstiger Kredite oder der Beteiligung an Kosten für Versorgung etc. Insbesondere Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen werden als wirkungsvolle Entlastung beschrieben (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Das Betriebsklima sowie eine offene Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten sind ein weiterer, nicht zu unterschätzender Aspekt: Rücksichtnahme und Verständnis für die Pflegeübernahme können sich nur entwickeln, wenn das Thema in einem gesunden Betriebsklima offen angesprochen werden kann (Kümmerling & Bäcker, o.J.). Das Betriebsklima gilt daher als zentrales Merkmal der Vereinbarkeit für pflegende Mitarbeiter (Klenner & Schmidt 2007). Eine entsprechende Sensibilisierung und Enttabuisierung der Angehörigenpflege trägt zu einer offenen Kommunikation bei.

Im Folgenden werden v.a. die Maßnahmen aufgeführt, die in der Studie von den befragten Unternehmen bereits angeboten werden oder als kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar eingeschätzt wurden. Entsprechende Maßnahmen können geplant und vorbereitet werden, möglicherweise mit Hilfe entsprechender Beratungsstellen, um den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten eines Unternehmens zu entsprechen.

## Handlungsfelder

## Ausgewählte Studienergebnisse

### Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation

- Gleitzeit wird von 40 % der befragten Unternehmen bereits angeboten und von ebenso vielen als umsetzbar betrachtet
- Arbeitszeitkonten bieten schon 43 % an und weitere 35 % halten dies für umsetzbar
- Freistellung (ohne Entgeltfortzahlung) wird von erst 16 % angeboten aber von 58 % als umsetzbar angesehen
- Kurzfristigen Urlaub bieten 35 % an und weitere 60 % halten dies für umsetzbar
- Sonderurlaub bieten erst 8 %, wird aber von 54 % als umsetzbar beurteilt
- Kurzfristiges Verlassen des Arbeitsplatzes im Notfall möglich bietet knapp die Hälfte (47 %) der befragten Unternehmen bereits an und die andere Hälfte schätzt dies als umsetzbar ein
- Möglichkeit zur Organisation der Pflege/Betreuung in der Arbeitszeit wird erst von 8 % der Unternehmen angeboten, aber etwa zwei Drittel (60 %) beurteilen dies als umsetzbar

### Schriftliche Informationsmaterialien

In diesem Handlungsfeld geht es um die Bereithaltung schriftlicher Informationsmaterialien zu:

- Betriebliche Hilfen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Beratungsstellen für pflegende Angehörige; Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe
- Externen Pflegekursen
- Leistungen der Pflegeversicherung
- Beratungsstellen für Wohnraumanpassung

Alle genannten Maßnahmen werden nur von wenigen Unternehmen (zwischen 3 und 6 %) angeboten, aber etwa jeweils die Hälfte hält die Maßnahmen für umsetzbar.

Die Bereithaltung schriftlicher Informationsmaterialien beansprucht keinen beträchtlichen Aufwand, stellt aber für Pflegende eine große Hilfe dar, die häufig wenig Kenntnis über die unterschiedlichen und auch unübersichtlichen Dienstleistungs- und Hilfsangebote haben.

Hier besteht dringender Nachholbedarf!

### Betriebliche Serviceleistungen

- Hinweise zu Informationsquellen zur Thematik bieten erst 4 % der Unternehmen an, allerdings halten 58 % dies für umsetzbar
- Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Diensten (z.B. haushaltsnahe Dienstleistungen) wird von 3 % angeboten, aber über die Hälfte (52 %) hält es für umsetzbar
- Für das Thema zuständiger betrieblicher Ansprechpartner halten etwa 10 % bereit, aber doch 53 % schätzen dies als umsetzbar ein
- Information der Führungskräfte über die Thematik führen erst 7 % durch, 61 % halten es für umsetzbar
- Information der Belegschaft über die Thematik wird auch nur von 6 % durchgeführt, aber von 65 % als umsetzbar eingeschätzt



# Empfehlungen

## Vereinbarkeitsfrage zum Thema machen.

Pflegesensible Arbeitsbedingungen sind vor dem Hintergrund der Bindung und Rekrutierung von Arbeitskräften auch im Interesse der Unternehmen. Die Frage nach Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollte im Unternehmen schon zum Thema gemacht werden, bevor ein akuter Fall eintritt. Günstig wäre, einen für das Thema zuständigen Ansprechpartner einzusetzen und die Führungsebene einzubinden. Ratsam ist eine Beratung durch eine entsprechende Servicestelle. Eine pflegesensible Personalpolitik sollte systematisch entwickelt werden. Gibt es bereits familiensensible Instrumente (z.B. flexible Arbeitszeit) im Unternehmen, die auf die Pflegesituation angewendet werden können? Auch Querschnittsthemen wie betriebliches Gesundheitsmanagement, Stressbewältigungsseminare oder Zeitmanagementseminare können als unterstützend in der Vereinbarkeitsthematik gesehen werden. Schon einfach umsetzbare Maßnahmen (z.B. die Bereithaltung von Informationsmaterialien) können Betroffene unterstützen. Unternehmen können somit die eigene Wettbewerbsposition stärken.

## Ausgangslage bestimmen.

Die Übernahme von Pflegeverpflichtungen ist in vielen Unternehmen noch ein Tabuthema, fast ein Drittel der Unternehmen ist nicht bekannt, ob es im Unternehmen Betroffene gibt. Unternehmen sollten daher ein Klima der Offenheit fördern (s. pflegesensible Unternehmenskultur) und hinterfragen, ob es derzeit im Unternehmen betroffene Beschäftigte gibt, die ihre Situation möglicherweise verschweigen.

## Altersstrukturanalyse durchführen.

Zur Bestimmung der Ausgangslage sollte zudem in einem weiteren Schritt eine Altersstrukturanalyse durchgeführt werden. Ist eine Pflegeübernahme aufgrund der Altersstruktur in der näheren Zukunft zu erwarten?

## Rahmenbedingungen schaffen.

Um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erfolgreich zu etablieren, ist die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen unabdingbar. Es sollte überlegt werden, inwieweit die Maßnahmen mit den Strukturen und Prozessen des Unternehmens vereinbar sind und wie man diese integrieren kann. Auch Betriebsvereinbarungen, arbeitsvertragliche bzw. tarifvertragliche Regelungen sollten möglicherweise getroffen werden. Außerdem sollte bedacht werden, wie man die Maßnahme nachhaltig sichern kann und wie man auf unerwartete externe Faktoren reagiert, evtl. in Form eines „Notfallplans“.

## Maßnahmen prüfen - Handlungspfade entwickeln.

Es ist vor allem auch kleinen Betrieben zu empfehlen, auf den Betrieb zugeschnittene Handlungspfade zu entwickeln, um schnelle und flexible Reaktionen zu ermöglichen. Ein Standard gibt auch langfristige Sicherheit. Zur Entwicklung eines Handlungspfades kann jedes Unternehmen individuell überdenken, welche Maßnahmen kurz-, mittel- oder langfristig umgesetzt werden können und entsprechend planen. Die Daten haben gezeigt, dass auch Kleinst- und kleine Unternehmen die unten aufgeführten Maßnahmen für umsetzbar halten.

### Handlungsfeld Arbeitszeit und -organisation

- Zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer/-innen: Berücksichtigung der Pflegesituation bei Anwesenheitszeiten, Urlaubsplanung, betriebsbedingter Mehrarbeit, Überstunden

- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Freistellung (ohne Entgeltfortzahlung)
- Arbeitszeitkonten
- In Notfällen kurzfristiges Verlassen des Arbeitsplatzes möglich
- Tele-/Heimarbeit
- Organisation der Pflege in der Arbeitszeit

### **Handlungsfeld Information**

- Informationsmappen/Pflegemappe/Pflegekoffer: Informationsmaterialien zu regionalen Ansprechpartnern und Angeboten erleichtern erste Orientierung bei akut eintretender Pflegesituation
- Informationsveranstaltungen, Fachvorträge zum Thema: auch als Unternehmensverbund denkbar (s.u.)
- Gesetzliche Regelungen (Pflegezeit, Familienpflegezeit) kennen und dazu beraten können
- Interne Kommunikation: Regelmäßig über Thema und angebotene Maßnahmen informieren (Intranet, Lohnzettel, Mitarbeiterzeitung, Mitarbeiterversammlungen)

### **Handlungsfeld betriebliche Serviceleistungen**

- Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Diensten
- Für das Thema zuständiger Ansprechpartner

## **Information und Kommunikation.**

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit sollten transparent und umfassend sein und sowohl über interne als auch externe Kommunikationswege verbreitet werden. Als interne Wege kommen z. B. das Intranet, Plakate, Beilage Lohnzettel, offen ausliegende Flyer, Informationsveranstaltungen etc. in Frage. Informationsveranstaltungen können auch in einem Unternehmensverbund (s.u.) für kleine Unternehmen durchgeführt werden. Thematisch können hier allgemeine Fragen rund um die Pflege behandelt werden (was tun, wenn plötzlich ein Pflegefall eintritt, welche Leistungsansprüche gibt es, wer unterstützt bei der Antragsstellung, allgemeine Fragen zu Themen des Alterns, Erkrankungen, Pflegebedürftigkeit etc.) bis hin zu spezifischen Themen (Wohnraumanpassung, Dienstleistungsangeboten, technische Hilfsmittel zur Entlastung, Umgang mit Pflegebedürftigen, Betreuungsfragen etc.). Als externe Wege gelten beispielsweise die örtliche und überörtliche Presse.

## **Pflegesensible Unternehmenskultur.**

Dazu zählt informieren und enttabuisieren. Eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Durchführung von Maßnahmen liegt in der Unterstützung durch die Führungskräfte. Der Grad, inwieweit die Führungskräfte hinter der Maßnahme stehen und als Vorbild, Motivatoren und Multiplikatoren agieren, ist entscheidend für den Erfolg solcher Maßnahmen. Führungskräfte sollten daher für die Problemlagen pflegender Mitarbeiter/-innen sensibilisiert werden. Dies kann bspw. in Seminaren zum Thema erfolgen, nähere Informationen dazu lassen sich über Beratungsstellen einholen. In Mitarbeitergesprächen kann das Pflege Thema angesprochen werden. Eine offensive Kommunikation (s.o.) hilft das Thema zu enttabuisieren und auch Kollegen/-innen zu sensibilisieren, um Betroffene zu ermutigen, Bedürfnisse zu äußern und Unterstützung zu beanspruchen.

## **Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe prüfen.**

Um verstärkt eine Arbeitnehmerperspektive einzunehmen, können Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe in den Blick genommen und so gestaltet werden, dass sie teilbar sind, um flexibel auf entstehende Bedürfnisse reagieren zu

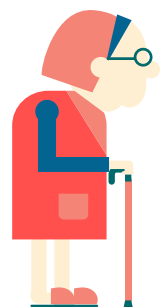
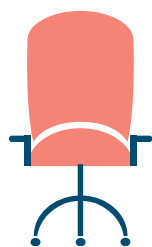
können. Dies bedeutet, Arbeitsaufgaben so zu strukturieren und zu organisieren, dass kurzfristige Ausfälle kompensiert werden können. Auch ein kurzfristiger Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich innerhalb des Betriebs kann unter Umständen bereits eine Lösung sein. Auch IT-Technologien können als Lösung mitgedacht werden. Es könnte geprüft werden, ob der betroffene Arbeitnehmer seine Arbeitsaufgaben -wenigstens zeitlich begrenzt- auch über einen Teleheimarbeitsplatz bearbeiten kann oder beispielsweise an einer Video- oder Telefonkonferenz teilnimmt, wenn sowohl die Pflegearbeit, aber auch seine Anwesenheit im Unternehmen zu bestimmten Zeiten oder Terminen unumgänglich ist.

## Kooperation und Vernetzung.

Zur erfolgreichen Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte vorab bedacht werden, welche Ressourcen bereits bezüglich des Know-How und der Finanzierung bestehen und welche ggf. noch benötigt werden. Kooperationen mit externen Institutionen und Akteuren, die die fehlenden Ressourcen ersetzen, sind zu empfehlen. Auch ist die Vernetzung z.B. mit anderen Unternehmen oder relevanten Institutionen nützlich, um Erfahrungsaustausch zu betreiben und Ressourcen zu teilen.

Dazu können Unternehmen:

- Unternehmensverbände gründen. Unternehmen können sich untereinander vernetzen und im Verbund unternehmensübergreifend Veranstaltungen und Vortragsreihen organisieren und Kosten teilen.
- Kooperation mit externen Anbietern sozialer Dienstleistungen eingehen. Hier könnte beispielsweise eine Kooperation mit Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen eingegangen werden. Eine solche Kooperation wäre auch als Verbund denkbar.
- Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren suchen. Unternehmen können den Kontakt mit Pflegestützpunkten oder Beratungsstellen (z.B. Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland) suchen sowie sich Netzwerken wie „Erfolgsfaktor Familie“, „Demografie Netzwerk Saar“ oder „Lokale Bündnisse für Familien“ anschließen. Hier können vorhandenes Wissen und Strategien genutzt werden. Zudem können in Netzwerken passgenaue Vereinbarkeitsangebote entwickelt werden, um sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu positionieren.



# Erfolgreiche Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Berücksichtigt

Nicht berücksichtigt

Nicht relevant

Um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu gestalten, stehen Unternehmen vielfältige Handlungsfelder und Maßnahmen zur Verfügung.

Als Unterstützung dabei kann Ihnen diese Checkliste dienen. Kreuzen Sie einfach an, welche Aspekte bereits berücksichtigt werden und auf welche noch Wert gelegt werden sollte. Je mehr Aspekte berücksichtigt werden, desto erfolgreicher fördern Sie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

## Checkliste zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

|   | Berücksichtigt           | Nicht berücksichtigt     | Nicht relevant           |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Vereinbarkeitsfrage – ein Thema im Unternehmen?   |                          |                          |                          |
| Die Führungsebene ist informiert und eingebunden  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ein für das Thema zuständiger Ansprechpartner ist eingesetzt  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Im Unternehmen gibt es bereits familiensensible Instrumente, die auf eine Pflegesituation angewendet werden können (z.B. flexible Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Das Unternehmen hat sich ausführlich mit der Thematik befasst (selbstständige Informationsbeschaffung)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Das Unternehmen hat sich zum Thema bei einer entsprechenden Servicestelle beraten lassen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ausgangslage bestimmen  |                          |                          |                          |
| Es ist bekannt, wie viele Beschäftigte im Unternehmen Angehörige pflegen oder betreuen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eine Altersstrukturanalyse ist durchgeführt   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es ist bekannt, wie sich angesichts der Altersstrukturanalyse die Anzahl betroffener Beschäftigter entwickeln könnte  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rahmenbedingungen schaffen  |                          |                          |                          |
| Die Maßnahme lässt sich in die Strukturen und Prozesse des Unternehmens integrieren   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Notwendige Betriebsvereinbarungen wurden getroffen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Notwendige arbeitsvertragliche bzw. tarifvertragliche Vereinbarungen wurden getroffen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Handlungspfade entwickeln   |                          |                          |                          |
| Pflegesensible Maßnahmen wurden hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit geprüft  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Umsetzung der Maßnahmen wurde eingeleitet   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ein Standard wurde entwickelt   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|   | Berücksichtigt           | Nicht berücksichtigt     | Nicht relevant           |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Kommunikation und Transparenz</b>  |                          |                          |                          |
| Die Maßnahmen werden umfassend intern kommuniziert (Intranet, Beilage Lohnzettel, Flyer zum Thema liegen offen aus etc.)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Maßnahmen werden umfassend extern kommuniziert (Internet, Presse etc.)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen rund um das Thema Pflege (z.B. Kosten und Finanzierungsfragen, was tun, wenn plötzlich Pflegefall eintritt etc.) werden durchgeführt        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Pflegesensible Unternehmenskultur</b>  |                          |                          |                          |
| Die Führungskräfte werden für die Problemlagen pflegender Mitarbeiter/-innen sensibilisiert   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Führungskräfte sprechen das Thema in Mitarbeitergesprächen an   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Führungsebene agiert als Vorbild, Motivator und Multiplikator   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Kollegen/-innen werden für die Problemlagen pflegender Mitarbeiter/-innen sensibilisiert  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Beschäftigte werden ermutigt, eine Betreuungs- oder Pflegesituation mitzuteilen und Unterstützung zu beanspruchen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe prüfen</b>  |                          |                          |                          |
| Es wurden die Prozesse von Arbeitsabläufen analysiert   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitsaufgaben und Abläufe wurden so strukturiert, dass kurzfristige Ausfälle kompensiert werden können  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Kooperation und Vernetzung</b>   |                          |                          |                          |
| Es wurde überprüft, welche Ressourcen bereits vorliegen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es wurde geprüft, welche Ressourcen noch benötigt werden (Know-How und Finanzen)  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es wurden Unternehmen zur Gründung von Verbänden angesprochen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es wurde überprüft, welche nützlichen Kooperationen mit anderen (externen) Institutionen und Akteuren eingegangen werden könnten (Anbieter sozialer Dienstleister etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren (Pflegestützpunkt, lokale Netzwerke wie „Lokale Bündnisse für Familien“) wurde eingegangen                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es konnten Kooperationspartner gewonnen werden  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

# Publikationen

## und weitere Informationen

### Nützliche Ratgeber und Internetseiten

Berufundfamilie (2010): SPEZIAL: Pflege auf einen Blick. Berufundfamilie gGmbH. Verfügbar unter: [http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/10c1eae6166c8420c00c9c0741806a19/spezial\\_pflege.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/10c1eae6166c8420c00c9c0741806a19/spezial_pflege.pdf) [Stand: 16.09.2011].

BMFSFJ (2000) (Hrsg.). Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Berlin.

BMFSFJ (2011) (Hrsg.). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können. Berlin.

DGB Bundesvorstand (2008). Pflege und Beruf. Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung. Berlin.

Europäische Allianz für Familien (EAF). [http://europa.eu/index\\_en.htm](http://europa.eu/index_en.htm)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). <http://www.familien-wegweiser.de>

### Literatur

Beruf und Familie – Bremer Verbundprojekt (2008): Gute Praxis Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege. Bremer Handreichung. Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen: Bremen.

BMFSFJ (2011) (Hrsg.). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können. Berlin.

Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2007): Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse. In: WSI-Diskussionspapier, 11/2007, Nr.155.

Kohler, S. & Döhner, H. (2011): Carers@work – carers between Work and Care. Conflict or Chance? Results of Interviews with Working Carers. University Medical Center Hamburg-Eppendorf, Department of Medical Sociology and Health Economics: Hamburg.

Kümmerling, A. & Bäcker, G. (o.J.). Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung. Im Rahmen des Projektes Carers@Work. Universität Duisburg Essen. [URL: [http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/CarersAtWork\\_final\\_June\\_2012.pdf](http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/CarersAtWork_final_June_2012.pdf)] (Abruf: 22.05.2014).

Meyer, M. (2006): Pflegende Angehörige in Deutschland: ein Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen (10). Hamburg: LIT Verlag.

Meyer, M. (2007). Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben: Wie können Betriebe ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen? Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich. Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels. Saarbrücken: IHK Saarland.

Mischke, C. & Meyer, M. (2008): Beratung Pflegender Angehöriger – Pflegeberatungsbedarfe im Verlauf von Pflegendenkarrieren' aus der Perspektive Pflegender Angehöriger. Saarbrücken: Hochschule für Technik und Wirtschaft.

Schneider, H., Heinze, J. & Hering, D. (2011): Zusammenfassung der Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: Berlin.

Schneekloth, U. & Wahl, H.W. (Hrsg.) (2005). Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.

Schneekloth, U. & Wahl, H.W. (Hrsg.) (2006). Hilfe- und Pflegebedürftige in Alteneinrichtungen 2005. Schnellbericht zur Repräsentativerhebung im Projekt „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in Einrichtungen (MuG IV)“. München.

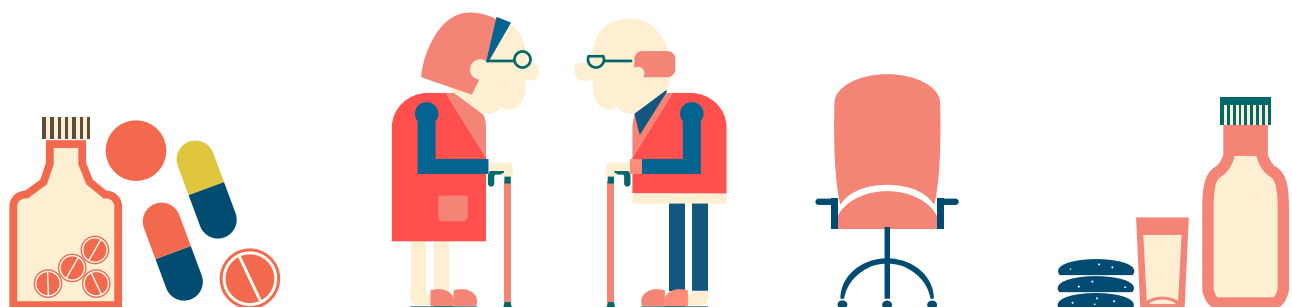
Statistisches Amt Saarland (2013). Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland am 30.06.2012 und Vergleich zum Vorjahr. [URL: [http://www.saarland.de/dokumente/thema\\_statistik/staa\\_Struktur\\_SL.pdf](http://www.saarland.de/dokumente/thema_statistik/staa_Struktur_SL.pdf)] (Abruf: 04.07.2013).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2010). Auswirkungen auf Krankenhausbehandlung und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010a). Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 2 – Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010b). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit- Entwicklung der Privathaushalte bis 2030. Ergebnisse der Haushaltsvorausberechnung. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013). Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland 2012. Wiesbaden.



## Das igft bietet anwendungsorientierte interdisziplinäre Forschung, Analysen, Beratung und Expertisen.

Das Institut für Gesundheitsforschung und -technologie ist ein interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsinstitut mit Kompetenzen aus den Pflege- und Gesundheitswissenschaften, Gesundheitsökonomie, biomedizinische Technik sowie Informations- und Kommunikationstechnologie. Es forscht und berät zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen.

Der pflege- und sozialwissenschaftliche Fokus liegt auf der Analyse, Weiterentwicklung und Evaluation gemeindenaher personenbezogener Dienstleistungsstrukturen im Hinblick auf zukünftige gesundheitliche und pflegerische Versorgungsbedarfe einer älter werdenden Bevölkerung.

Im Schwerpunkt betriebliches Demographie-Management werden Forschung und Beratung zu älter werdenden Arbeitskräften in Unternehmen durchgeführt. Betriebliche Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass die Beschäftigungsfähigkeit über das Arbeitsleben erhalten bleibt. Das igft bietet eine zertifizierte Demographie-Beratung mit den Schwerpunkten betriebliches Gesundheitsmanagement und alter(n)sgerechte Arbeitsplätze.

Der Schwerpunkt Ambient Assisted Living (AAL) bildet die innovative Schnittstelle Technik und Sozialwissenschaften ab. Das igft bietet und begleitet Projekte zur Aus- und Weiterbildung AAL, zur Verknüpfung von Technik und Dienstleistung sowie zur Nutzerakzeptanz.

Im Schwerpunkt Interregionale Netzwerke steht der Ausbau grenzüberschreitender Forschungs- und Bildungsaktivitäten im Gesundheitswesen im Vordergrund. Es werden Weiterbildungsangebote für Akteure der Großregion entwickelt und Forschungsprojekte begleitet.

## Im Dienst Ihrer Gesundheit

Das Gesundheitsamt trägt Verantwortung für die Gesundheit der Menschen im Regionalverband Saarbrücken. Aufsicht führend, kontrollierend und schützend in Hygienebereichen, unterstützend, koordinierend und helfend in sozialmedizinischen Problembereichen.

Im Vordergrund der Bemühungen stehen der vorbeugende Gesundheitsschutz sowie die Verbesserung der gesundheitlichen Rahmenbedingungen. Komplementär dazu gilt es, die Eigenkompetenz der Menschen im Rahmen der Gesundheitsförderung zu entwickeln und zu stärken.

Der Regionalverband Saarbrücken verfügt bereits seit Jahren mit der Betreuungsbehörde, den drei Pflegestützpunkten und dem Sozialpsychiatrischen Dienst/der Seniorenberatung über ein breites Beratungsangebot. Betroffene und Angehörige werden kompetent beraten und erhalten Unterstützung vor Ort in ihrer Häuslichkeit. Dabei haben die Sozialarbeiter/innen auch die besonderen Bedürfnisse der pflegenden Angehörigen im Blick, die gleichzeitig berufstätig sind. Insofern haben diese Beratungsangebote auch Bedeutung für die Unternehmen in unserer Region.