

Carers' Careers

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Leitfaden für Unternehmen

Ein Projekt, gefördert vom Bundesministerium für Soziales
und Konsumentenschutz von der Volkshilfe Österreich

mit:

Draxl & Zehetner Consulting Network GmbH
Prospect Unternehmensberatung GmbH
Hoffman & Forcher – Marketing Research



volkshilfe. 
ÖSTERREICH

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| 1. Einleitung | 5 |
| 2. Warum dieses Thema für Unternehmen wichtig ist | 7 |
| Ausgangslage | 7 |
| Demografische und soziokulturelle Entwicklung..... | 7 |
| Folgen fehlender Vereinbarkeit..... | 7 |
| Konkreter Nutzen für Unternehmen durch vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen | 8 |
| 3. Rahmenbedingungen und Situation Pflegender in Österreich | 9 |
| Was ist mit Pflege und Betreuung gemeint?..... | 9 |
| Auswirkungen der Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungstätigkeit mit Erwerbstätigkeit..... | 9 |
| Ausmaß der Pflgetätigkeit in Österreich..... | 10 |
| Tabuisierung des Themenfeldes | 11 |
| Gesetzliche Rahmenbedingungen für pflegende Berufstätige in Österreich | 11 |
| Unterschied zwischen beruflicher Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Pflgetätigkeit | 12 |
| 4. Internationale Zugänge | 13 |
| 5. Betriebliche Maßnahmen | 14 |
| 5.1. Handlungsfeld: Aufklärung, Sensibilisierung, Information..... | 15 |
| 5.2. Handlungsfeld: Arbeitszeit | 15 |
| 5.3. Handlungsfeld: Arbeitsorganisation, Arbeitsformen | 16 |
| 5.4. Handlungsfeld: Personalentwicklung | 16 |
| 5.5. Handlungsfeld: Spezifische betriebliche Serviceleistungen..... | 17 |
| 5.6. Handlungsfeld: Finanzielle Unterstützung | 18 |
| 5.7. Handlungsfeld: Gesundheitsförderung | 18 |
| 5.8. Handlungsfeld: Integration in die Unternehmenskultur Organisationsentwicklung | 19 |
| 6. Literatur | 20 |
| 7. Kontaktadressen | 22 |

Einleitung

1. Einleitung

Das Themenfeld der Vereinbarkeit von Pflege von Angehörigen und Berufsausübung findet derzeit in der öffentlichen Diskussion noch kaum Beachtung. Mit dem Projekt „Carers' Careers – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, das gefördert vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz von der Volkshilfe Österreich gemeinsam mit Draxl & Zehetner Consulting Network GmbH, Prospect Unternehmensberatung GmbH und Hoffmann&Forcher Marketing Research durchgeführt wird, soll ein Beitrag dazu geleistet werden, Politik, Öffentlichkeit und Wirtschaft für die Situation berufstätiger pflegender Angehöriger zu sensibilisieren. Das von Oktober 2007 bis Dezember 2008 durchgeführte Projekt zielt darauf ab, die Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktsituation pflegender Angehöriger zu verbessern. Dafür werden die Arbeitsmarktprobleme und -chancen pflegender Angehöriger in Österreich analysiert und konkrete Lösungsansätze in Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen wichtigen AkteurlInnen erarbeitet.

Im Projekt „Carers' Careers – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ wurden über 100 GeschäftsführerInnen, PersonalleiterInnen von Unternehmen befragt, mit über 30 wurden persönliche Interviews geführt. Für die Unternehmen war das Thema zum Teil neu, zum Teil haben sich die Unternehmen schon damit beschäftigt. Allen gemeinsam war der Wunsch nach mehr Information, nach mehr Beispielen, nach mehr Wissen zur Problematik. Mit vorliegendem Leitfaden möchten wir diesem Wunsch entgegen kommen. Der Leitfaden soll eine Hilfestellung für das Personalmanagement von Unternehmen sein. Wir möchten uns bei beruf und familie gGmbH und gaus gmbh medien bildung politikberatung in Deutschland für wertvolle Anregungen bedanken.

Im Rahmen des Projektes haben wir drei Informationsprodukte erstellt:

- Good Practice Beispiele
- Leitfaden für Unternehmen
- Leitfaden für Pflegende Angehörige in Unternehmen

Was haben wir Ihnen zusammengestellt:

- Unter Punkt 2 zeigen wir Ihnen, warum dieses Thema auch für Unternehmen relevant wird.
- Unter Punkt 3 gehen wir auf die derzeitigen Rahmenbedingungen für Pflegende Angehörige in Österreich ein.
- Unter Punkt 4 werfen wir einen Blick in das Ausland.
- Unter Punkt 5 haben wir Ihnen Handlungsfelder zusammengestellt, wo Sie als Unternehmen ansetzen können.

Einleitung

Der Leitfaden ist zum Querlesen gedacht. Fangen Sie ruhig bei Punkt 5 an, wenn Sie dieser Punkt am meisten interessiert, machen Sie bei Punkt 3 weiter und schauen dann zu Punkt 2.

Wir würden uns freuen, wenn die Informationsmaterialien auf Interesse stoßen und Sie aus dem Leitfaden Anregungen für Ihre Personalarbeit in Ihrem Unternehmen erhalten.

Die Materialien können als pdf Dokumente bei der Volkshilfe Österreich, draxl&zehetner consulting network oder Prospect Unternehmensberatung angefordert werden. Die Kontaktadressen finden Sie auf der letzten Seite des Leitfadens.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Erich Fenninger', is positioned above the typed name.

DSA Erich Fenninger
Geschäftsführer Volkshilfe Österreich

2. Warum dieses Thema für Unternehmen wichtig ist

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein Thema, das Österreich auf Grund des demografischen Wandels in Zukunft noch massiver betreffen wird. Daher gilt es frühzeitig entsprechende Sensibilisierungs- und Regulierungsmaßnahmen zu setzen.

Ausgangslage

Seit einigen Jahren widmen sich Unternehmen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Nach anfänglich häufig konstatiertes „Nichtzuständigkeit“ ist die Mitverantwortung für die Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung mittlerweile nicht zuletzt aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. dem Anspruch auf Elternteilzeit, bei der Wirtschaft akzeptiert. Dies trifft noch keineswegs auf das Problem- und Handlungsfeld der Vereinbarung von Pflege und Beruf zu. Im Gegensatz zu anderen Ländern (z.B. Großbritannien, Deutschland, Niederlande, USA), die hier schon auf Unternehmens- und/oder gesetzlicher Ebene Aktivitäten gesetzt haben und das Thema „Elder Care“ schon stärker betrieblich verankert haben, wird die Vereinbarkeit einer Pflegeverpflichtung mit der gleichzeitigen Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit in Österreich zumeist als Privatangelegenheit gesehen, als individuelles Problem, das von den Betroffenen selbst gelöst werden muss.

Demografische und soziokulturelle Entwicklung

Die Folgen des demografischen Wandels und der soziokulturellen Entwicklungen in den westlichen Industriestaaten werden die Wirtschaft direkt betreffen: Der Anteil älterer und sehr alter pflegebedürftiger Personen nimmt zu, während das Potenzial an jüngeren Pflegepersonen

abnimmt. Der Anteil an Pflegepersonen, bisher vermehrt Frauen, sinkt außerdem durch die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren abnehmende Bereitschaft, familiäre Pflegetätigkeiten (hauptsächlich) zu übernehmen. Infolge der intergenerativ veränderten Altersstruktur durch das Ansteigen des Durchschnittsalters der Mütter und Väter bei der Geburt ihrer Kinder ergibt sich die Situation der so genannten „Sandwichgeneration“. Damit ist gemeint, dass die Pflege von Eltern nahtlos die Kinderbetreuung ablöst oder überschneidend erbracht werden muss. Die Reduktion der Arbeitszeit („von der Kinderbetreuung in die Pflege“¹) wird somit zum derzeitigen Modell der Vereinbarkeit in Österreich. Das Modell der Patchwork-Familie kann auch dazu führen, dass Personen im erwerbstätigen Alter Verpflichtungen mehreren Eltern-, (Ex-)Schwieger- und Stiefeltern (teilen) gegenüber empfinden oder dass (alleinstehende) Männer zunehmend ohne „ehemalige“ Unterstützung vor der Notwendigkeit der Pflege ihrer Eltern stehen und von der Vereinbarungsproblematik betroffen sein werden.

Folgen fehlender Vereinbarkeit

Fehlende Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarung bewirken entweder die Aufgabe der Erwerbstätigkeit oder der Pflegetätigkeit. Beide Strategien haben einschneidende persönliche, gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Folgen. Bei Aufgabe der Berufstätigkeit fehlen Produktivitätspotenziale, bei Aufgabe der Pflege Solidaritätspotenziale mit negativen Auswirkungen auf Familien und lokale Lebenswelten².

¹ Zitat aus einer im Rahmen des Projekts „Carers' Careers“ durchgeführten Befragung pflegender Angehöriger

² Barkholdt/Lasch, S. 14

2. Warum dieses Thema für Unternehmen wichtig ist

Betriebliche Folgen der Unvereinbarkeit zeigen sich in Produktivitätsverlusten und Wettbewerbsnachteilen durch

- Leistungseinbußen der MitarbeiterInnen,
- erhöhte Fehlzeiten und Krankenstände,
- vermehrte Fluktuation,
- Verlust qualifizierter MitarbeiterInnen,
- zunehmenden Rekrutierungsaufwand und Schwierigkeiten, erhöhten Personalbeschaffungskosten sowie
- Verlust betrieblichen Know Hows und Erfahrungswissens.

Konkreter Nutzen für Unternehmen durch vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen

Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen stellen keine soziale Sonderleistung von Unternehmen dar, sondern durchaus einen betriebswirtschaftlichen Mehrwert, der sich rechnet. Denn durch Fluktuation und MitarbeiterInnenausfall entstehende Kosten können durch entsprechende Maßnahmen und Angebote gesenkt oder vermieden werden.

Unternehmensvorteile im Einzelnen:

- Qualifizierte MitarbeiterInnen bleiben im Unternehmen.

- Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen, hohe Identifizierung mit dem Unternehmen.
- Aufrechterhaltung von Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen durch Verringerung von Stresssituationen und Vermeidung von Überlastungen.
- Zuwachs an Qualifikation durch die in der Pflegearbeit erworbenen Fähigkeiten (Flexibilität, Organisation, Problemlösungskompetenz, Belastbarkeit, Stressbewältigung, ...).
- Imagegewinn, Erhöhung der Attraktivität als ArbeitgeberIn.
- Rekrutierungs-Vorteil (besondere Arbeitsbedingungen, als interessante/r ArbeitgeberIn punkten, zusätzliches Incentive).
- Erhöhte Produktivität: Untersuchungen zeigen eine erhöhte Produktivität und damit ökonomische Vorteile bei Unternehmen, die unterstützende Maßnahmen anbieten³.

Durch die beschriebene demografische Änderung und die längere Arbeitszeit bis zur Pensionierung steigt der Altersdurchschnitt in der Belegschaft der Unternehmen, was für die Wirtschaft eine Zunahme an MitarbeiterInnen mit zusätzlichen Pflegeaufgaben bedeutet.

Die Notwendigkeit der Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit und deren Bindung an das Unternehmen ist aber auch heute schon im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel, steigender Fluktuation und geringer Frauenerwerbsquote in bestimmten Branchen zu sehen. Um über ausreichendes, qualifiziertes Personal zu verfügen und dadurch wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen die Unternehmen Perspektiven für ihre MitarbeiterInnen entwickeln.

³ gaus medien bildung politikberatung, Handlungsleitfaden S.5

3. Rahmenbedingungen und Situation Pflegender in Österreich

Was ist mit Pflege und Betreuung gemeint?

Im vorliegenden Zusammenhang ist mit Pflege die informelle, private Pflege/Betreuung von einer oder mehreren Familienangehörigen, Eltern, Schwiegereltern, EhepartnerInnen, LebensgefährtInnen, die alleine oder im selben Haushalt leben, oder die Pflege/Betreuung von Kindern mit Behinderung gemeint. Der Pflege- und der Betreuungsaufwand variieren, ebenso das Vorhandensein und Ausmaß der zusätzlich formellen, professionellen Pflege und Betreuung.

Im österreichischen Gesetz (Hausbetreuungsgesetz und Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) wird zwischen Pflege und Betreuung unterschieden.

Unter Betreuung fallen alle Tätigkeiten, die der Hilfestellung – insbesondere in Haushalts- und Lebensführung – dienen. Dazu zählt auch die erforderliche oder vorsorgliche Anwesenheit.

Unter Pflege versteht man alle Tätigkeiten, die dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz unterliegen, wie etwa die Verabreichung von Medikamenten oder Injektionen, das Anlegen von Verbänden, die Hilfestellung bei der Einnahme von Mahlzeiten oder bei der Körperpflege. Pflegetätigkeiten dürfen nur vom Pflegepersonal nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz vorgenommen werden. Für Angehörige treffen diese Regelungen nicht zu. Sie dürfen sowohl Betreuungs- als auch Pflegetätigkeiten verrichten⁴.

Studien zeigen, dass die Unterstützungsarten sich bei Männern und Frauen unterscheiden und persönliche körpernahe Pflege eher von Frauen geleistet wird, während Männer tendenziell instrumentelle Aktivitäten und „management care“ Leistungen übernehmen⁵.

Das österreichische Bundespflegegeldgesetz differenziert zwischen Betreuung und Hilfe. Betreuung meint dabei vor-

nehmlich die Pflege im persönlichen Bereich wie Körperpflege, Zubereitung und Einnahme von Mahlzeiten, An- und Auskleiden, Medikamenteneinnahme oder Mobilitätshilfe im Wohnbereich. Unter Hilfe wird die Unterstützung im sachlichen Lebensbereich verstanden, etwa Einkaufen, Besorgen von Medikamenten, Wohnungs- und Wäschereinigung sowie Mobilitätshilfe außerhalb des persönlichen Wohnbereichs⁶.

Auswirkungen der Vereinbarkeit von Pflege- und Betreuungstätigkeit mit Erwerbstätigkeit

Pflege und Betreuung von Angehörigen ist meist eine sehr belastende Situation. Die Pflegesituation kann akut auftreten und die Betroffenen unvorbereitet treffen, z.B. nach einem Spitalsaufenthalt oder durch eine plötzliche Erkrankung. Bei älteren Menschen kann der Beginn der Betreuung oft auch „schleichend“ sein: Es beginnt mit der Unterstützung beim Einkaufen, größeren Reinigungsarbeiten, u.ä.m. Die Zunahme der Betreuungsaktivitäten erfolgt langsam und oft unbeachtet und beinhaltet sukzessive die Übernahme unterschiedlicher Tätigkeiten, von der Vorbereitung und Bereitstellung von Essen bis zur Unterstützung bei der täglichen Körperpflege. Anfangs erlebt der/die Pflegende die Situation als eine alltägliche, nicht belastende Hilfeleistung. Mit zunehmendem Ausmaß wächst das Gefühl des „Ständigen-Verfügbar-Sein-Müssens“ bis hin zur stark empfundenen Belastung.

Ein Drittel der im Projekt „Carers' Careers“ Befragten gab an, dass sie zwischen 15 und 29 Stunden pro Woche

⁴ 24-Stunden-Betreuung zu Hause. Neues und Wissenswertes, Ministerium für Soziales und Konsumentenschutz, S.6-7

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Praxisleitfaden S. 21

⁶ vgl. Einstufungsverordnung zum Bundespflegegeldgesetz (PPGG), § 1 § 2 und § 3

3. Rahmenbedingungen und Situation Pflegender in Österreich

für die Betreuung/Pflege eines/r Angehörigen benötigen.

Berufstätige pflegende Angehörige sind einer hohen Belastung ausgeliefert und stehen in einem ständigen Spannungsfeld zwischen beruflichen Anforderungen und den Ansprüchen, die sich aus der Pflege- und Betreuungssituation ergeben. Psychische Belastungen wie Burnout oder Depressionen und physische wie Schlafmangel oder Rückenprobleme sind neben einer sozialen Isolation häufige Folgen.

Bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten zeigen sich oft folgende Auswirkungen:

- Geringere Produktivität/Leistung aufgrund der Doppel-/Dreifachbelastung
- Konzentrationsprobleme
- Geringere Belastbarkeit
- „Störungen“ während der Arbeitszeit (z.B. durch Anrufe)
- Plötzlich notwendige Abwesenheiten
- Mangelnde Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten/-bereitschaft (durch Zeit-/Ressourcenmangel, Nichtberücksichtigung auf Seiten der Vorgesetzten, ...)
- Karrierenbeschränkungen (mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten, Vermeidung von größerer beruflicher Verantwortung, eingeschränkte Arbeitszeiten)
- Keine/geringe Erholungs-/Urlaubszeiten (Diese werden häufig für die Pflege verwendet.)

Trotz aller Erschwernis bedeutet die Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit für pflegende Angehörige indes nicht nur ökonomische Sicherheit, sondern auch Abstand und Entlastung von den emotional und psychisch belastenden Pflegezeiten und Aufrechterhaltung von Sozialkontakten, die nicht im Pflegeumfeld angesiedelt sind. Der

gewohnten Arbeit nachzugehen, heißt für viele Betroffene Erfolgserlebnisse zu haben und normalen Lebensalltag zu erleben.

Zu beachten ist dabei, dass jede Pflegesituation und pflegende Person individuell ist, ebenso unterscheidet sich der zeitliche Aufwand stark. Patentrezepte für unterstützende Maßnahmen für Berufstätige gibt es daher nicht, da sich der jeweilige Pflegebedarf aufgrund der privaten und beruflichen Rahmenbedingungen sehr unterscheidet.

Ausmaß der Pflegetätigkeit in Österreich

In Österreich werden 70-80% der über 300.000 Pflege- und Betreuungsbedürftigen von ihren Angehörigen gepflegt. 30% der Hauptpflegepersonen sind berufstätig, wobei dieser Anteil in den letzten Jahren gestiegen ist. Über die Hälfte derer (58%), die nicht berufstätig sind, waren dies vor der Pflegeübernahme⁷.

Ca. drei Viertel der Pflegenden sind Frauen⁸. Die Pflege und Betreuung von Angehörigen wurde und wird somit in erster Linie von Frauen geleistet, die nie berufstätig waren, schon in Pension sind oder auf Grund der Pfllegetätigkeit die Arbeitszeit reduziert oder gänzlich aufgegeben haben. Durch demografische und gesellschaftspolitische Veränderungen werden zukünftig immer mehr pflegende Angehörige im Erwerbsleben stehen. Der Anteil berufstätiger Frauen steigt und immer weniger Frauen sind bereit, ihren Beruf für die Pflege- und Betreuungstätigkeiten (vollständig) aufzugeben. Zunehmend sind daher auch Männer mit der Pflegeverantwortung, vor allem für ihre Eltern, konfrontiert. Aufgrund vielfältiger Patchworkfa-

7 Pochobradsky/Bergmann/Brix-Samoylenko/Erkamp/Laub 2005: Situation pflegender Angehöriger. Enderbericht. Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, Wien.
8 vgl. Ergebnisse der quantitativen Befragung im Projekt Carers' Careers

3. Rahmenbedingungen und Situation Pflegender in Österreich

miliensituationen verändern, vermischen und vermehren sich mitunter die Verantwortlichkeiten gegenüber Eltern, Ex-Schwiegereltern und Schwiegereltern. Tendenziell pflegen Männer derzeit überwiegend (Ehe-)PartnerInnen, Frauen hingegen auch Eltern und Schwiegereltern.

Tabuisierung des Themenfeldes

Der Themenkomplex unterliegt aus verschiedensten Gründen einer Tabuisierung, was dazu führt, dass die häusliche Pflege oft unsichtbar ist. Viele Menschen scheuen davor zurück, sich mit Krankheit und Tod zu beschäftigen, bevor es nicht unbedingt notwendig ist. Während sich in kleinen Unternehmen das private Pflegeengagement weniger verbergen lässt, eruieren größere Unternehmen den Anteil unter ihrer Belegschaft oft deshalb nicht, weil dieses Thema zu sehr den Privatbereich betrifft. Betroffene selbst wiederum verschweigen ihre Situation und thematisieren diese Lebensrealität nicht selbstverständlich: aus Scham, weil es sich um ein unangenehmes Thema handelt und letztendlich aus Sorge vor Arbeitsplatzverlust.

Alle Ergebnisse aus den Befragungen von Personen und Unternehmen im Projekt „Carers' Careers“ wie auch die Erfahrungen aus dem Ausland zeigen hingegen die Wichtigkeit, dass Frage- und Problemstellungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von den Beschäftigten im Arbeitsumfeld thematisiert werden „dürfen“. Es erscheint für die Betroffenen in Österreich einfacher, Fragen der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf anzusprechen, als Probleme, die sich aus der Pflegesituation ergeben.

Gesetzliche Rahmenbedingungen für pflegende Berufstätige in Österreich

Im Fokus von Unterstützungs- und Beratungsangeboten sind primär die Erfordernisse der Pflegebedürftigen und nicht der Pflegenden. Die Ansprüche Berufstätiger, die Angehörige pflegen, fallen im Wesentlichen unter die gesetzlichen Bestimmungen zur Pflegefreistellung und Familienhospizkarenz.

Pflegefreistellung

Anspruch auf Pflegefreistellung haben ArbeitnehmerInnen sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn ein/e im selben Haushalt lebende/r Angehörige/r erkrankt ist. Entscheidend ist die Pflegebedürftigkeit, die nicht nur aufgrund von akut auftretenden Erkrankungen gegeben sein muss, sondern auch durch chronische Leiden verursacht sein kann. Für die Pflegefreistellung ist entscheidend, dass keine andere geeignete Person die Pflege übernehmen kann. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss unverzüglich informiert werden. Anspruch besteht auf eine Arbeitswoche pro Arbeitsjahr. Eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres ist für Pflege erkrankter Kinder bis zum 12. Lebensjahr möglich.

Familienhospizkarenz

Familienhospizkarenz kann zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes beantragt werden. Es bedarf einer schriftlichen Ankündigung beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mindestens fünf Tage vor dem gewünschten An-

3. Rahmenbedingungen und Situation Pflegender in Österreich

tritt sowie einer Glaubhaftmachung entweder schriftlich durch ärztliches Attest oder mündlich. Vorerst werden drei Monate gewährt – eine Verlängerung um weitere drei Monate ist möglich. Bei schwerkranken Kindern können fünf Monate beantragt werden, wobei eine Verlängerung auf neun Monate möglich ist.

ArbeitnehmerInnen stehen dabei drei Varianten zur Verfügung:

- Herabsetzung der Arbeitszeit
- Änderung der Lage der Arbeitszeit (z.B. Frühdienst auf Spätdienst)
- Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts (=Karenz)

Es besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach dem Ende der Familienhospizkarenz.

Unterschied zwischen beruflicher Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Pfllegetätigkeit

Trotz bestehender Parallelen zwischen den beiden Betreuungsarten zeigen sich dennoch deutliche Unterschiede, die spezifische Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen erforderlich machen:

- Die Planbarkeit ist bei Familienplanung und Kinderbetreuung stärker gegeben: Die Entscheidung für

Kind(er) ist zumeist eine bewusste oder geplante, auf die sich die Eltern einstellen können. Der Betreuungsbedarf nimmt im Laufe der Jahre ab. Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit (älterer) Familienangehöriger ist nicht unmittelbar vorhersehbar, ebenso wenig die Dauer und Entwicklung des Pflegebedarfs. In der Regel nimmt dieser zu.

- Die emotionale und psychische Belastung der Kinderbetreuung ist in der Regel geringer und mit mehr freudigen Ereignissen verbunden als die Betreuung von schwer kranken oder eingeschränkten Familienangehörigen, die oft mit Trauer und Wut einhergeht. Bei der Betreuung der eigenen Eltern kommt noch die Umkehr der Verantwortlichkeiten durch den Rollenwechsel hinzu.
- Freizeit, Erholung, Urlaub sind mit Kinderbetreuung vereinbar, während bei Pflegeverpflichtungen die persönliche Regeneration der Pflegenden zu kurz kommt, insbesondere wenn diese Freizeiten für Pflege aufgewendet werden.
- Hauptbetreuungspersonen bei Pflegefällen sind in einem zunehmenden Ausmaß und zu einem größeren Anteil als bei Kinderbetreuung auch Männer.
- Das Thema Betreuung/Pflege ist am Arbeitsplatz stärker tabuisiert und mit größeren Arbeitsverlust-Ängsten verbunden als Kinderbetreuungsverpflichtungen.

4. Internationale Zugänge

Die Diskussion zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ wird weltweit geführt, vor allem jedoch in Ländern, die auf Grund von demografischen Veränderungen in naher Zukunft vermehrt pflegebedürftige Personen zu versorgen haben und gleichzeitig diese Betreuungs- und Pflegeleistung immer weniger von Angehörigen übernommen werden kann.

Großbritannien ist eines der Vorreiterländer, in denen Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gestartet wurden. Das Projekt ACE National – Action for Carers and Employment⁹. ist ein mittlerweile gut positioniertes Netzwerk von Unternehmen, das aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorantreibt und Angebote und Informationen zum Thema Beschäftigung, Arbeit und Pflege anbietet, u.a. Fragebögen zur Eigenanalyse und Beratung. In Großbritannien besteht ein rechtlicher Anspruch auf ein Ansuchen nach flexiblen Arbeitsmodellen im Falle von Pflegeverpflichtungen. Die Unternehmen können nur aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen ein diesbezügliches Ansuchen ablehnen. Die Erfahrungen in Großbritannien haben gezeigt, dass Pflegesituationen unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten erfordern, die die Betroffenen (ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn) situationsspezifisch und einvernehmlich erarbeiten müssen. Gute Resultate wurden mit flexiblen Arbeits(zeit)modellen (Festlegung von Wochen-, Monats-, Jahresarbeitsstunden, Heimarbeit, Teilzeitmodellen, Jobsharing, unterschiedlich lange Schichtmodelle) und verschiedenen langen – bezahlten und unbezahlten – Karenzmodellen erzielt.

Einige europäische Länder haben sich in ihren Initiativen am britischen Projekt orientiert. Auch in Deutschland wurden bereits mehrere Aktivitäten, insbesondere auf Länderebene und in großen Unternehmen, gesetzt, wie z.B. die Publikation von Handlungsleitfäden für Pflegende und Unternehmen. Einige große Unternehmen wie die Deutsche Telekom oder Ford haben das Thema bereits im Unternehmen eingeführt und Maßnahmen erprobt. In Folge der breiten Diskussion wurde die Einführung gesetzlicher Rahmenbedingungen beschlossen. Seit 1. Juli 2008 besteht in Deutschland ein Anspruch auf Pflegezeit. Beim Eintritt eines unerwarteten Pflegefalls haben Beschäftigte einen Anspruch auf kurzzeitige Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. In Betrieben mit über 15 Beschäftigten haben ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Pflegefreistellung bis zu 6 Monaten. ArbeitnehmerInnen sind dabei sozialversichert, beziehen aber kein Gehalt.

In der im Projekt „Carers' Careers“ erstellten Broschüre „Internationale und nationale Good Practise Beispiele“ finden sich fünf nationale und drei internationale Praxisbeispiele. Dass das Thema in Ansätzen auch in Österreich in einigen Unternehmen implementiert wird, belegt diese Broschüre.

⁹ Carers UK, www.carersuk.org/Employersforcarers

5. Betriebliche Maßnahmen

Ansatzpunkte für vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen finden sich auf privater, gesellschaftlicher, gesetzgebender und wirtschaftlicher Ebene. Gesetzlichen Rahmenbedingungen und staatliche Unterstützungsleistungen beeinflussen ebenso wie die Angebote an regionalen sozialen Service- und Dienstleistungen sowie Unterstützung durch weitere Familienangehörige und Nachbarschaftsnetze diese Vereinbarkeitsmöglichkeiten. Für berufstätige Pflegepersonen können betriebliche Maßnahmen die Vereinbarkeit erleichtern oder erst ermöglichen.

Bei der Implementierung und Umsetzung betrieblicher Maßnahmen sind im Vorfeld einige Faktoren zu bedenken:

- Wie schon erwähnt kann es keine Patentrezepte für die Förderung von Vereinbarkeitsstrategien geben, da jede einzelne Pflege-Berufssituation spezifischen Rahmenbedingungen unterliegt. Diese ist abhängig von den privaten und finanziellen Ressourcen, den regionalen Angeboten, dem notwendigen Pflegeaufwand- und bedarf, den Wünschen und Bedürfnissen der Gepflegten, der Wohnsituation, der beruflichen Position und Tätigkeit im Unternehmen der Pflegenden, etc).
- Betroffene selbst verstehen unter Pflege und Unterstützung für Angehörige oft Unterschiedliches. Pflegenden nehmen sich mitunter nicht als „Pflegende“, sondern „lediglich“ als Angehörige wahr, was dadurch bei statistischen Erhebungen oder Bedarfsermittlungen zu verzerrten Ergebnissen führen kann. Insbesondere bei der Betreuung von demenzerkrankten Angehörigen sehen sich die Pflegenden

häufig nicht als solche. Dazu kommt, dass selbst die Beschäftigten, die sich durchaus als Pflegenden identifizieren, ihren Pflegestatus in beruflichen Kontexten häufig nicht explizit machen wollen, um Nachteile oder Stigmatisierungen als problematische MitarbeiterInnen zu vermeiden. Das führt dazu, dass sich Pflegenden oft erst professionelle Unterstützung und Beratung holen, wenn sie alle anderen Möglichkeiten inklusive Aufgabe der Erwerbstätigkeit ausgeschöpft haben¹⁰.

- Die Größe des Unternehmens ist ein wichtiger Faktor für Handlungsstrategien: Kleine Unternehmen stellen sich der Herausforderung tendenziell auf individueller, bilateraler Vereinbarungsbasis zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten; größere Unternehmen über ArbeitnehmerInnenvertretung, Betriebsrat, Personalabteilung und/oder in Betriebsvereinbarungen verankert.
- Kooperationen mit anderen Unternehmen oder Pflegedienstleistern sind für kleinere Unternehmen mitunter die einzige, effiziente Möglichkeit der Durchführung bestimmter Maßnahmen (z.B. Schulungen), können aber auch für größere Firmen zweckmäßig sein.
- Die im Folgenden vorgeschlagenen Maßnahmen sind bezüglich des Ressourcenaufwandes unterschiedlich. Zum Teil sind sie ohne großen finanziellen oder zeitlichen Aufwand rasch und leicht zu integrieren. Zum Teil sind es Maßnahmen, die im betrieblichen Kontext bereits praktiziert werden ohne dies explizit in Zusammenhang mit der Pflegeproblematik zu stellen.

Im Folgenden werden die Maßnahmen, die sich als wirksam und zielführend erwiesen haben, acht Handlungsfeldern zugeordnet¹¹:

¹⁰ Barkholdt/Lasch, S. 35- 36

¹¹ Im Rahmen deutscher Forschungs- und Projektarbeiten wurden einige Studien und Leitfäden verfasst, auf deren Expertise u.a. im Folgenden zurückgegriffen wird. Als zusätzliche Quellen werden die Ergebnisse der österreichischen Studie „Carers' Careers“ sowie der Erfahrungsaustausch bei den Studienreisen nach England und Deutschland herangezogen.

5. Betriebliche Maßnahmen

5.1. Handlungsfeld: Aufklärung, Sensibilisierung, Information

Das Mitbedenken, Ansprechen der Vereinbarkeitsfrage, und die Sensibilisierung von Führungskräften sind wesentliche Schritte zur Entlastung pflegender berufstätiger Angehöriger. Hier können Sie viel tun:

- Sensibilisieren, Bewusstseinsarbeit bei MitarbeiterInnen und Führungskräften (z.B. durch Infoveranstaltungen, Vorträge)
- Sichtbarmachen des Themenfeldes durch offene Kommunikationsstrukturen und Wertschätzung der Leistungen pflegender Angehöriger
- Partizipative Erarbeitung von Strategien und Bedarfen mit Betroffenen im Unternehmen (Arbeits-, Projektgruppen)
- Betroffenheits- und Bedarfserhebungen (MitarbeiterInnenbefragung, Fokusgruppen, Alters-, Generationen-, Krankenstandsanalyse)
- Informationsunterlagen, Intranet, Webseite
- Information über zuständige öffentliche Einrichtungen

Praxisbeispiel Interessensgruppe

Bei Ford Deutschland wurde 2003 eine Arbeitsgruppe zum Thema „Employee Resource Group – Arbeiten & Pflegen“ von Betroffenen mit dem Ziel gebildet, mehr Bewusstsein und Sensibilität im Unternehmen für die Situation und die Probleme von MitarbeiterInnen mit Pflegeverpflichtungen zu schaffen. Das so entstandene Netzwerk von MitarbeiterInnen unterstützt einerseits betroffene KollegInnen und bietet einen Erfahrungsaustausch. Andererseits unterstützt die Gruppe mit dem spezifischen Know-how das Unternehmen dabei die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern.

5.2. Handlungsfeld: Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeitsregelungen sind ein Kernbereich von Aktivitäten, wenn Sie ihren MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit ermöglichen möchten. Es gibt viele unterschiedliche Modelle:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten/Jahresarbeitszeit)
- Reduktion der Arbeitszeit (diverse Teilzeitmodelle)
- Komprimierte Arbeitszeit (z.B. Vollzeittätigkeit statt in 5 in 4 Tagen)
- Flexible Pausenregelungen während der Arbeitszeit
- Unterbrechung der Arbeitszeit (diverse Karzenzmodelle, Sonderurlaub, Freistellung, Sabbatical-Jahr, Wiedereinstiegsgarantie)
- Fixe, nicht rotierende Schichten
- Möglichkeit der Nacharbeit von Ausfallzeiten
- Berücksichtigung bei Urlaubs-, Dienstplangestaltung

Praxisbeispiel Flexible Arbeitszeit

Im Projekt „Carers' Careers“ zeigen die Befragungen bei Unternehmen wie bei pflegenden Angehörigen, dass sich Unternehmen Angebote flexibler Arbeitsmodelle vorstellen können und Pflegende sich in erster Linie flexible Arbeitsmodelle wünschen. Flexible Arbeitszeitmodelle werden in vielen Unternehmen praktiziert, um die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung zu ermöglichen. Ähnliches bietet sich für das Thema Pflege an. Bei Alcatel-Lucent Austria AG, einem Unternehmen aus der Telekommunikationsbranche, ermöglichte z.B. die flexible Teilzeitregelung einer Mitarbeiterin, die beide Elternteile gleichzeitig zu pflegen hatte, weiterhin berufstätig zu bleiben. Nach dem üblichen internen Kommunikations- und Entscheidungsablauf – Betriebsrat, Vorgesetzte/r,

5. Betriebliche Maßnahmen

Personalabteilung – wurde es der Mitarbeiterin ermöglicht, ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum auf Teilzeit zu reduzieren. Um die notwendige Flexibilität im Rahmen von Gleitzeit zu ermöglichen, wurde regelmäßig mit der betroffenen Mitarbeiterin gesprochen und gegebenenfalls das Ausmaß der Stunden angepasst. Dadurch gelang es ihr, die Pflege der Eltern auch mit Unterstützung von Heimhilfe mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren. Die Befristung der Teilzeit wurde bis zum Tod der Eltern immer wieder angepasst und verlängert.

Praxisbeispiel Gesamtbetrieblicher Internetzugang

Beim Pharmaunternehmen Merz in Frankfurt am Main ist nicht nur die private Telefon-, Internet- und E-Mail-Nutzung erlaubt, sondern es wurden auch die entsprechenden technischen Voraussetzungen für alle MitarbeiterInnen getroffen, um die notwendige Information und Kommunikation mit internen und externen Stellen zur Vereinbarung von Beruf und familiären Verpflichtungen zu gewährleisten. Dafür wurde der Außendienst ans Internet und Intranet angeschlossen und im gewerblichen Bereich frei zugängliche Computer aufgestellt.

5.3. Handlungsfeld: Arbeitsorganisation, Arbeitsformen

Bei der Vereinbarkeit von Pflegen und Arbeiten ist der Zugang zu Telefon und Internet ebenso wichtig wie flexible Arbeitsorganisation und Arbeitsorte.

- Flexible Arbeitsorte (Tele-, Heimarbeit, Home-Office, Absprache von Präsenz- und Verfügungszeiten)
- Teamarbeit (eigenverantwortliche Zeit, Arbeitsabsprachen)
- Jobsharing
- Team-, Arbeitsbesprechungen in der regulären Arbeitszeit
- Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen
- Zugang zu notwendiger Infrastruktur: E-Mail, Telefon, Internet, um im Notfall erreichbar zu sein (z.B. für Beschäftigte im Handel oder der Produktion ohne Zugang zu PC oder ständige Erreichbarkeitsmöglichkeit über Handy)

5.4. Handlungsfeld: Personalentwicklung

Wie auch bei anderen Formen von Karenzierungen oder Arbeitszeitreduktion geht es für die betroffenen Personen darum, die Verbindung zum Unternehmen aufrechtzuerhalten. Greifen Sie hier auf bekannte Maßnahmen ihres Unternehmens zurück oder ermöglichen Sie diese:

- Berücksichtigung bei Fort-, Weiterbildungsmaßnahmen
- Aufrechterhaltung des Kontaktes der karenzierten MitarbeiterInnen zum Unternehmen (Teilnahme an Betriebsversammlungen, betrieblichen Veranstaltungen, Information durch Betriebszeitung, Intranet, Telefonate, Patenschaften)
- Informations- und Wissenstransfer für freigestellte MitarbeiterInnen bzw. solche mit reduzierten

5. Betriebliche Maßnahmen

Arbeitszeiten (Zurverfügungstellen von Fachliteratur, Einladung zu Informationsveranstaltungen, Weiterbildungsmaßnahmen)

- Wiedereinstiegshilfen für karenzierte MitarbeiterInnen (Beratung, Qualifizierung, Schulung)
- Anerkennung der Kompetenzerweiterung durch die Pflgetätigkeit (Persönlichkeitsentwicklung, Soft Skills, Managementkompetenzen, Pflege-(Beratungs-)Know How)

Praxisbeispiel Wissensmanagement

Das deutsche DaimlerChrysler-Werk in Würth bietet sogenannte Pausenmodelle, die es MitarbeiterInnen ermöglichen, ein Jahr unbezahlten Urlaub zu nehmen oder die Berufstätigkeit bis zu drei Jahren mit Wiedereinstiegsgarantie zu unterbrechen. Um einen Know-how-Verlust zu verhindern, müssen MitarbeiterInnen, die aufgrund von Familienbetreuung über die gesetzliche Zeit hinausgehend freigestellt sind, einerseits regelmäßig an Qualifizierungen und Weiterbildungen teilnehmen und andererseits mindestens 100 Stunden Urlaubsvertretung im Jahr leisten. Pflegende müssen dies zwar nicht verpflichtend erbringen, es ist aber ausdrücklich erwünscht¹².

5.5. Handlungsfeld: Spezifische betriebliche Serviceleistungen

Betriebsinterne Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sowie Kooperationen mit Pflegeeinrichtungen können die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wesentlich erleichtern.

- Betriebsinterne Beratungsstrukturen (Ansprechperson, persönliche Beratungsangebote, Pflegemanagementgespräch, Unterstützung bei der Organisation der Pflege, Vermittlung und Unterstützung bei der Suche von Betreuungsangeboten, wie Pflegestätten, Tagespflege, Tagesheime, Kurzpflegeplätze etc.)
- Psychosoziale Beratung und Unterstützung: Aufgrund der hohen Belastung und der Stigmatisierung/Tabuisierung des Themenkomplexes besteht auf Seiten der Pflegenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf, um mit der Situation besser zu recht zu kommen.
- Kooperation mit Pflegeeinrichtungen und regionalen sozialen DienstleistungsanbieterInnen (Zukauf von Servicediensten z.B. externe Beratung)
- Notfallkoffer/Notfallplan für akut eintretenden Fall (Wegweiser: Kontaktadressen, Ansprechpersonen Beruf und Pflege)
- Schulungen für pflegende und interessierte MitarbeiterInnen (Pflegekurse, Pflgetechniken, rechtliche und finanzielle Belange, Krankheitsbilder)
- Strukturen für Vernetzung und Austausch sowie Förderung für die Bildung und Aufrechterhaltung von Betroffenenengruppen
- Belegrechte in Pflegeeinrichtungen (Unternehmen mietet Betreuungsplätze in Tagesstätten oder für Kurzzeitpflege an)
- Erholungsurlaub für Pflegenden oder Betreuung/Urlaub für Gepflegte, damit Pflegeperson auf Urlaub fahren kann

¹² berufundfamilie gGmbH, Für die Praxis – Eltern, S. 21.

5. Betriebliche Maßnahmen

Praxisbeispiel Beratungsangebote für pflegende Angehörige

Gerade MitarbeiterInnen, die plötzlich vor die Situation gestellt sind, Pflege zu leisten und zu organisieren, befinden sich in einer Ausnahme- und Krisensituation. In Kürze Unterstützungs- und Betreuungsmöglichkeiten ausfindig machen zu müssen, kann schnell zu Überforderung führen. Die gerade im Bereich Vereinbarung von Beruf und Familie für viele Unternehmen bewährte Zusammenarbeit mit externen Beratungseinrichtungen empfiehlt sich auch für die Pflegeberatung. Die SKA, Sport-Kultur-Aktiv reg. Gen.m.b.H., ist eine gemeinsame Serviceeinrichtung von Unternehmen und Betriebsrat, wobei die meisten Anteile von der voestalpine Stahl GmbH gehalten werden. Ein Leistungsschwerpunkt ist das Familienservice, das u.a. Elder Care, Angebote für pflegende Familienangehörige beinhaltet. Das Familienservice bietet einen Überblick über Entlastungsmöglichkeiten und hilft passende Lösungen zu finden¹³.

5.6 Handlungsfeld: Finanzielle Unterstützung

Finanzielle Unterstützungen sind eine zusätzliche Leistung zur Vereinbarkeit von Pfl egetätigkeit und Beruf.

- direkt: Darlehen, Überbrückungshilfen, Beteiligung an Pflegekosten
- indirekt: Förderung von regionalen Unterstützungsstrukturen wie Tagesstätten oder ambulante Dienste

Praxisbeispiel Förderung eines Hospiz

Die Steiermärkische Sparkasse hat seit 2004 eine Sponsor-Partnerschaft mit dem Hospizverein Steiermark. Die Zusammenarbeit mit dem Hospizverein erleichtert auch MitarbeiterInnen, deren Angehörige eine Hospizbetreuung brauchen, die Kontaktaufnahme mit dem Hospizverein¹⁴.

5.7. Handlungsfeld: Gesundheitsförderung

Von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können pflegende Angehörige besonders profitieren.

- Spezifische Angebote zur Gesundheitsförderung pflegender Angehöriger (z.B. Seminar-/Workshopangebote zu Zeit- und Ressourcenmanagement, Stressbewältigung, Burnout-Prävention)
- Prävention in Form betrieblicher Gesundheitsförderungsangebote zur Vermeidung gesundheitlicher Risiken

Praxisbeispiel Burnout- und Stressprävention

ArbeitgeberInnen können die Gesundheit der Beschäftigten neben der Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens insbesondere durch Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten für die MitarbeiterInnen, gesundheitsförderliches Führungsverhalten sowie Burnout- und Stressprävention unterstützen. Im Wiener Seniorenwohnheim Neumargareten ist beispielsweise ein „Methusalem-Raum“ mit Liegemöglichkeit, in den sich Beschäftigte zurückziehen können, wenn es ihnen nicht gut geht und sie sich entspannen wollen¹⁵.

¹³ Amt der OÖ. Landesregierung, Leitfaden für Unternehmen S. 16

¹⁴ www.sparkasse.at/steiermaerkische

¹⁵ www/science.orf.at/science/steiner/151874

5. Betriebliche Maßnahmen

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, dem global implementierten „Well-being Management System“, werden bei IBM Österreich in Kooperation mit der Wiener Gebietskrankenkasse u.a. Maßnahmen mit Augenmerk auf Prävention von Burn-Out und Stressbewältigung angeboten.

5.8. Handlungsfeld: Integration in die Unternehmens- kultur Organisationsentwicklung

Die Integration der Vereinbarkeitsfrage in das Unternehmensleitbild sichert eine nachhaltige Berücksichtigung der Thematik Pflege und Beruf.

- Integration des Themas im Unternehmensleitbild
- Spezifische Betriebsvereinbarungen
- Implementierung als Top down Strategie/ Prozess (z.B. durch Training, Vorträge, Managementschulungen, Vorstandsbeschlüsse)
- Offizielle Zuständigkeit, Verantwortungsübernahme für das Thema (z.B. in der Personalabteilung; empfohlen werden auch rotierende Verantwortungen, um durchgängige Akzeptanz und Unterstützung bei den Führungskräften zu erzielen¹⁶)
- Anbindung/Integration in bestehende OE-/PE-Strategien oder Konzepte (Diversity Management, Vereinbarung von Beruf und Familie, familienfreundlicher Betrieb; bestehende Vereinbarkeitsaudits oder Zertifizierungen, Work-Life-Balance...)
- Berücksichtigung bei MitarbeiterInnengesprächen
- Berücksichtigung bei MitarbeiterInnenbefragungen

Praxisbeispiel Betriebsvereinbarung

Ikea Deutschland hat seit 1997 eine Betriebsvereinbarung zu Pflege und Beruf. Mitarbeitende können sich dort nicht nur für Kindererziehung, sondern auch für die Pflege von Angehörigen eine Auszeit nehmen. Zusätzlich gibt es eine deutschlandweite Hotline zu allgemeinen Fragen wie Pflegeversicherung¹⁷.

Praxisbeispiel Berücksichtigung im MitarbeiterInnengespräch

Fragen zu möglichen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die etwaige Pflegeverpflichtungen berücksichtigen, können standardisiert in das MitarbeiterInnengespräch aufgenommen werden. Dadurch werden die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen bedacht und die Führungskräfte diesbezüglich sensibilisiert. In der Kreisverwaltung Rhein-Hunsrück sind diese Fragen in den Leitfaden für MitarbeiterInnengespräche für die Führungskräfte eingebaut¹⁸.

¹⁶ berufundfamilie gGmbH, Für die Praxis – Eltern pflegen S. 19

¹⁷ G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, Regionen Stärken Frauen, S. 19

¹⁸ berufundfamilie gGmbH, Für die Praxis – Eltern pflegen S. 18

6. Literatur

Amt der OÖ. Landesregierung, Familienreferat (Hg) (2008): Erfolgsfaktor Familienorientierung. Leitfaden für Unternehmen, Linz.

Barkholdt, Corinna, Lasch, Vera (2004): Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Expertise für die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung, Dortmund, Kassel.

berufundfamilie gGmbH – Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Hg.) (2007): Für die Praxis – Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik, Frankfurt am Main.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.)(2000): Ein Praxisleitfaden. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger, Dortmund.

gaus medien bildung politikberatung: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Handlungsleitfaden für Unternehmen. Ein Projekt im Rahmen der Initiative „Regionen Stärken Frauen“, Dortmund.

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hg.)(2008): Regionen Stärken Frauen-Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beispiele guter Praxis, Bottrop.

Kontaktadressen

Volkshilfe Österreich
Gesundheit und Soziales
Mag.^a Verena Fabris
Auerspergstraße 4
1010 Wien
Tel: +43 (0)1 402 6209-12
Fax: +43 (0)1 408 5801
E-Mail: verena.fabris@volkshilfe.at

daxl & zehetner
consulting network GmbH
Mag.^a Manuela Leopold
Praterstraße 66/Stg.1/73
1020 Wien
Tel: +43 (0)1 219 91 09-15
Fax: +43 (0)1 219 91 09-22
E-Mail: m.leopold@dzconsult.at

Prospect Unternehmensberatung GmbH
Mag.^a Andrea Reiter
Siebensterngasse 21/4
1070 Wien
Tel.: +43 (0)1 523 72 39-0
Fax: +43 (0)1 523 72 39-66
E-Mail: a.reiter@pro-spect.at

Impressum:

Herausgeberin: Volkshilfe Österreich, Auerspergstraße 4, 1010 Wien, Tel: +43 (0)1 402 62 09, office@volkshilfe.at
Text: Petra Draxl, Manuela Leopold, Andrea Reiter
Projektkoordination und Endlektorat: Verena Fabris
Grafik: typothese-m.zinner grafik