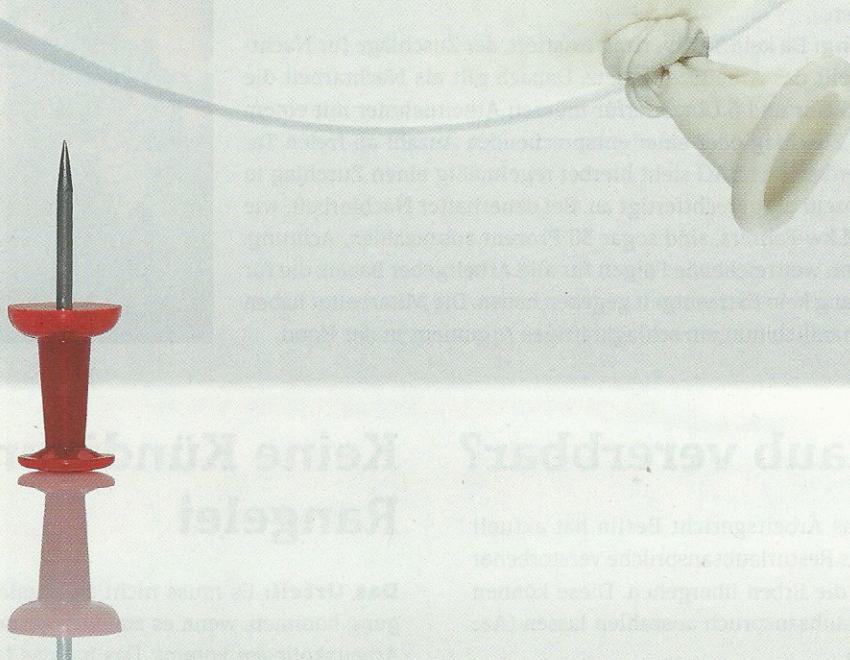


Plötzlich und unerwartet

Auf Unternehmen, die ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen, trifft man immer häufiger. Doch nun müssen sich viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer neuen Herausforderung stellen: Der kurz- und auch langfristigen Pflege von Angehörigen. Was das Gesetz vorschreibt und das Firmen in der Praxis anbieten. Text: Eli Hamacher



Manchmal kommt einfach alles zusammen: Nach einem Herzinfarkt wird die Mutter einer Mitarbeiterin des Arzneimittelherstellers Janssen GmbH in ein Krankenhaus eingeliefert. Schon sehr bald stellt sich heraus, dass sich die 72-Jährige nicht mehr allein versorgen kann. Gleichzeitig braucht ihre Tochter jetzt eine Kinderfrau, da bislang die Oma immer auf die Enkelin aufgepasst hat.

Für solche Notfälle ist das Neusser Unternehmen gut gerüstet. Der externe Dienstleister Kinderhut GmbH versorgte die Janssen-Mitarbeiterin mit allen notwendigen wirtschaftlichen sowie rechtlichen Informationen und vermittelte zügig eine Pflegekraft für die hilfsbedürftige Seniorin. In der Betriebskita war zudem ein Tagesplatz für den Nachwuchs frei. Für Personaldirektor Frank Zils steht fest: „Privatleben und Beruf sind nicht voneinander zu trennen. Wenn wir unsere Belegschaft unterstützen, reduzieren wir Fehlzeiten, binden Mitarbeiter, steigern die Motivation und profitieren von Wettbewerbsvorteilen bei der Personalgewinnung.“

Das Beispiel Janssen zeigt: Steht die Unterstützung der Kinderbetreuung schon seit längerem auf der Agenda von Unternehmen, rückt jetzt auch die Hilfe bei der

Pflege älterer Angehöriger immer stärker in den Fokus. Oliver Schmitz findet, dass dieses Thema jedoch weiter enttabuisiert werden muss. „Geschichten über die Kinder sind gern Thema beim Mittagstisch, über inkontinente oder demente Eltern spricht niemand gern“, sagt der Geschäftsführer der Berufsfamilie Service GmbH, die familienfreundliche Betriebe zertifiziert.

Mehr Flexibilität und Transparenz gewünscht

Was die Sache zusätzlich erschwert: Pflegefälle treten oftmals plötzlich und unerwartet ein. Und viele Frauen stehen – ähnlich wie die Janssen-Mitarbeiterin – vor der Doppelbelastung, sich um Kinder und krankes Elternteil gleichzeitig kümmern zu müssen. Entsprechend groß sind im Notfall der Wunsch der Arbeitnehmer nach flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie der Anspruch, dass Arbeitgeber Mitarbeiter „ermutigen, Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Pflege offen ansprechen zu können“, wie eine Studie von Berufsfamilie ergab.

Rudolf Kast, Vorstandsvorsitzender des Demographie-Netzwerks (www.demographie-netzwerk.de), rät Firmen, neben flexiblen Arbeitszeiten auch Teilausstiege anzubieten, die sich an den jeweiligen Lebensphasen



»Wir sind auf leistungsstarke Mitarbeiter angewiesen – in Notfällen müssen wir die Belegschaft deshalb unterstützen.«

Birgit Schiebold,
Envia Tel

orientieren: „Qualifizierte Arbeitskräfte sind rar und Lebensphasenorientierung mit dem Angebot von Auszeiten ist ein Attraktivitätsmerkmal und Wettbewerbsvorteil.“

So weit wie die Aareon AG gehen dabei erst wenige Unternehmen: Die Belegschaft des Mainzer Beratungs- und Systemhauses für die Immobilienwirtschaft ist zu fast einem Drittel 50 Jahre und älter. Die Bedeutung des Themas Pflege nehme deshalb zu, so Sylvia Clöer, für den Konzernbereich Personal und Organisation zuständige Direktorin. Sie plädiert dafür, peu à peu Maßnahmen einzuführen und zu erheben, was bei der Belegschaft ankommt. In der Folge hat Aareon für alle Mitarbeiter die Kernarbeitszeit abgeschafft. So können pflegende Mitar-

Wie Janssen hat auch Abbvie einen externen Familienservice ins Boot geholt, der für die Betroffenen maßgeschneiderte Angebote sucht, um diese in Notsituationen zu unterstützen. Bei familienbedingten Auszeiten legt Personalreferentin Victoria Kohler zudem Wert darauf, dass ein enger Kontakt zu den Kollegen zu Hause gehalten wird, um später die Wiedereingliederung zu erleichtern. Die Fürsorge zahlt sich aus: Die Fehlzeiten im Unternehmen gehen immer mehr zurück.

WAS DER GESETZGEBER VORSCHREIBT

Kurzfristiger Notfall, langfristiger Einsatz – diese Rechte und Pflichten müssen Arbeitgeber und -nehmer beachten:

- Seit 1. Januar 2015 können Betroffene aller Betriebsgrößen eine zehntägige Auszeit nehmen und dafür Pflegeunterstützungsgeld beantragen.
- Der Arzt muss dafür die „voraussichtliche Pflegebedürftigkeit“ eines Angehörigen bescheinigen.
- Für die längerfristige Pflege ist eine teilweise Freistellung für bis zu zwei Jahre möglich.
- Der zu pflegende Angehörige muss mindestens der Pflegestufe I zugeordnet sein.
- In diesem Zeitraum kann ein Arbeitnehmer seine Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren.
- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein rückzahlbares zinsloses Darlehen, um die Einkommensminderung teilweise auszugleichen.
- Der Rechtsanspruch auf die bis zu zweijährige teilweise Freistellung gilt nur für Firmen mit mehr als 25 Beschäftigten.

Weitere Infos: www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit

beiter den Samstag in ihre Wochenarbeitszeit mit einziehen und sich bei Eintreffen eines Pflegefalls kurzfristig bis zu sechs Wochen freinehmen, was deutlich über die gesetzliche Regelung hinausgeht. „Entscheidet sich ein Mitarbeiter für die Fortzahlung seines Gehaltes in dieser Zeit, kann er die fehlenden Arbeitsstunden in einem Zeitraum von zwölf Monaten nachholen“, sagt Clöer. Bei Bedarf können Betroffene zudem bis zu zwei Jahre in Teilzeit gehen und haben danach wieder einen Anspruch auf eine Vollzeitstelle. Aareon bietet außerdem regelmäßig Fachvorträge zum Thema an sowie eine kostenfreie Hotline eines spezialisierten Dienstleisters, der Beschäftigte unter anderem zur Pflege berät.

Hilfe per Tarifvertrag

Auch die Abbvie Deutschland GmbH & Co. KG unterstützt ihre Belegschaft: Das Wiesbadener Pharmaunternehmen nutzt den Demografiebetrag II, den Arbeitgeber in der Chemiebranche laut Tarifvertrag pro Beschäftigten zur Verfügung stellen müssen, unter anderem, um die Angehörigenpflege zu erleichtern. Bis zu sechs Monate können Mitarbeiter so ihre Arbeitszeit von 100 auf 80 Prozent ohne Gehaltseinbußen reduzieren.

Damit sich die Unterstützungsangebote auch durchsetzen, ist es wichtig, dass das Thema Pflege in der Kommunikation unternehmensweit verankert wird. So wirbt Kohler regelmäßig in Führungskräfte meetings mit Vorträgen und Schulungen zu Gesundheitsthemen und Angeboten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf um mehr Akzeptanz. Sie fordert Vorgesetzte explizit dazu auf, ihre Mitarbeiter in dieser Hinsicht zu ermutigen – und mit gutem Beispiel voranzugehen.

Wie etwa geschehen beim Telekommunikationsdienstleister Envia Tel GmbH. Dort ging eine Führungskraft wegen eines Pflegefalls in Teilzeit. Personalleiterin Birgit Schiebold sorgt dafür, dass im Intranetportal stets aktuell über gesetzliche Regelungen und regionale Angebote informiert wird; eine spezielle Arbeitsgruppe entwickelt Strategien in puncto Demografie. So entstand die Idee, Beschäftigten ab 55 Jahren ein Lebensplanungsgespräch anzubieten, um herauszufinden, ob und wie die Firma zum Beispiel beim Thema Pflege unterstützen kann. Schiebold: „Wir gehen mit dem Thema offen um. Da wir in einem Wachstumsmarkt arbeiten, sind wir auf leistungsstarke Mitarbeiter angewiesen – in Notfällen müssen wir die Belegschaft deshalb unterstützen.“ ■■■■■