



In dieser Ausgabe:

Editorial „Familienpflegezeit“
Seite 1

Hintergrundbericht „Pflegezeit
als Wettbewerbsvorteil“
Seite 2

„Frühzeitig Angebot schaffen“
Interview Gudrun Bauer
(MTU Aero Engines)
Seite 4

Die Familienpflegezeit im Überblick
Seite 5

Familienpflegezeit

Liebe Leserin, lieber Leser,

ob Chancengleichheit in Führungspositionen oder Väter in Elternzeit: Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen sind gefragt und ein wichtiger Erfolgsfaktor für Arbeitgeber. Davon haben wir zahlreiche bayerische Unternehmen dank unseres Projekts „effizient familienbewusst führen“ (eff) überzeugt. Nach einer fast dreijährigen Laufzeit neigt sich unser Projekt dem Ende zu und wir blicken mit Freude auf eine Vielzahl erfolgreicher Veranstaltungen, Workshops und Serviceangebote zurück. Zahlreiche Unternehmen haben regelmäßig unsere „eff-Standortbestimmungen“ ausgefüllt. Die große Nachfrage belegt, dass immer mehr Führungsetagen den Handlungsbedarf erkannt haben. Zusätzlich ist es uns mit unserem Internetportal gelungen, ein

häufig genutztes Informations- und Beratungsangebot für effiziente und familienbewusste Führung zu etablieren, welches auch zukünftig noch zur Verfügung stehen wird.

In unserer letzten Newsletterausgabe widmen wir uns einem weiteren bedeutenden Thema: der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege. Am 23. März hat Bundesfamilienministerin Kristina Schröder ein neues Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit in das Bundeskabinett eingebracht. Am ersten Januar 2012 soll es in Kraft treten. Die Ministerin möchte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, pflegebedürftige Angehörige besser als bisher zu Hause zu versorgen – ohne die beruflichen Pflichten zu vernachlässigen. Denn häusliche Pflegetätigkeiten werden heute zu

einem beachtlichen Teil von berufstätigen Familienmitgliedern übernommen. Experten gehen davon aus, dass diese Art der Pflege weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Warum die Familienpflegezeit ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen ist und was Führungskräfte tun können, erfahren Sie im Leitartikel dieser Ausgabe des eff-Newsletters. In einem Interview schildert Gudrun Bauer, Verantwortliche für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei MTU Aero Engines, ihre Erfahrungen mit dem Thema.

Viel Spaß mit Ausgabe 4
des eff Newsletters.

Pflegezeit als Wettbewerbsvorteil

Die Familienpflegezeit ist nicht nur für Beschäftigte, sondern besonders für Arbeitgeber ein immer wichtigeres Thema. Viele Angestellte sind damit überfordert, die Familie und den Job unter einen Hut zu bringen. Doch das ist nicht nur ihr Problem. Gerade Unternehmen müssen effektive Lösungen für das Thema Pflegezeit entwickeln. Auch im eigenen Interesse.

Die Nachricht von der alternden Gesellschaft ist nicht neu: aufgrund des Geburtenrückgangs und stetig wachsender Lebenserwartung wird es zukünftig immer mehr alte Menschen geben. Und somit auch Pflegebedürftige. Knapp die Hälfte von ihnen wird ausschließlich von Angehörigen versorgt. Da sich das Renteneintrittsalter nach hinten verschiebt, müssen Pflegeaufgaben zunehmend in einer Lebensphase übernommen werden, in der die Pflegenden selbst noch berufstätig sind. Derzeit versorgen etwa 300.000 Menschen neben ihrem Beruf Angehörige zu Hause. Tendenz steigend. Aufgrund der psychischen Belastung und des hohen Zeitaufwands stoßen gerade in Vollzeit Beschäftigte an ihre Grenzen.

Neues Pflegegesetz geplant

Diese Problematik ist auch Bundesfamilienministerin Kristina Schröder bewusst: „Wenn wir von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen, dann denken wir immer nur an Kinder. Es ist aber genauso wichtig, Eltern und Angehörigen Zeit für Pflege und Beruf zu geben“. Daher hat die Ministerin am 23. März ein neues Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit in das Bundeskabinett eingebracht. Am ersten Januar 2012 soll es in Kraft treten. Die Idee: Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die Pflege ihrer Angehörigen in häuslicher Umgebung. Sie werden finanziell abgesichert und ihr Arbeitsplatz geschützt. In einer höchstens

zweijährigen Familienpflegezeit arbeiten die Beschäftigten nur halbtags, verdienen jedoch dennoch 75 Prozent ihres Gehalts. Nach Beendigung der Pflegezeit beziehen sie weiterhin so lange 75 Prozent des Lohns, bis ihre Zeit- und Gehaltskonten wieder ausgeglichen sind. Gleichzeitig erhält der Arbeitgeber eine Versicherung über die Rückkehr des Beschäftigten.

Führungskräfte in der Pflicht

Doch Handlungsbedarf gibt es nicht nur in der Politik, sondern vor allem bei den Unternehmen und deren Entscheidungsträgern. Denn sie sind die ersten Ansprechpartner, die häufig sehr kurzfristig mit der Situation konfrontiert werden. Ihre Aufgabe ist es, geeignete Lösungen sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch des Unternehmens zu finden. Dabei kann es sich das Management nicht leisten, nur dann zu handeln, wenn es gesetzlich dazu verpflichtet ist. Eine Ignoranz der Problematik bedeutet auch ein Risiko für das Unternehmen selbst: Durch die intensive Belastung der Pflegenden außerhalb der Arbeitszeiten steigt die Gefahr der Überlastung der Beschäftigten. Neben Fehlzeiten und psychosomatischen Erkrankungen drohen auch ein zunehmender Verlust an Qualität und Produktivität der Arbeit.

Erster Schritt: Endtabuisierung

Das Thema Pflege muss also in den betrieblichen Alltag integriert werden. Doch wie? Eine kontinuierliche und präventive Auseinandersetzung mit der Aufgabe Pflegezeit ermöglicht, dass bei Bedarf besser im Interesse aller Beteiligten gehandelt werden kann. Ein wichtiger Schritt ist daher die generelle Endtabuisierung des Themas Pflegezeit in-



nerhalb der Unternehmenskultur. Dies kann durch eine gezielte Thematisierung im Rahmen von Mitarbeiter- oder Jahresgesprächen, Infoveranstaltungen, Seminaren oder durch eine entsprechende Berücksichtigung im Intranet erreicht werden. Gleichzeitig gilt es, Anzeichen von Überlastung und Zunahmen von Fehlzeiten so früh wie möglich zu erkennen.

Was tun im Pflegefall?

Ist ein Mitarbeiter tatsächlich betroffen, muss ihm das Unternehmen volle Unterstützungsbereitschaft, Offenheit für seine Probleme und Entschlossenheit zu einer gemeinsamen Problemlösung signalisieren. Konkrete Maßnahmen - z.B. phasenweise Freistellungen, flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit- bzw. Gleitzeitarbeit, Home Office oder Jobsharing – können individuell nach Wunsch vereinbart und umgesetzt werden. Klar ist darüber hinaus, dass das Problem hinsichtlich einer möglicherweise notwendigen Umverteilung der Arbeit oder der Urlaubsplanung nur im gesamten Team gelöst werden kann. Die Sensibilisierung und die Solidarisierung der Kollegen ist somit eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Regelung.

Der Aufwand lohnt sich

„Flexible und familienbewusste Arbeitszeitmodelle bringen klare Vorteile für alle Beteiligten“, erklärte Bundesfamilienministerin Kristina Schröder ihren Gesetzentwurf. Doch was ist der konkrete Nutzen für die Unternehmen? Familienbewusstsein und Effizienz erscheinen auf den ersten Blick als Widerspruch. Doch auch Unternehmen profitieren von familienfreundlichen Maßnahmen, insbesondere vor dem Hintergrund des ansteigenden Fachkräftemangels. Zudem geht das Durchschnittsalter der Belegschaft immer weiter in die Höhe, so dass sich die Situation noch verschärfen wird. Damit sich Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich auf den na-

tionalen und internationalen Märkten behaupten können, müssen besonders die jungen Fachkräfte im Wettbewerb mit der Konkurrenz durch attraktive Bedingungen geworben und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Dabei ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein entscheidender Erfolgsfaktor. Denn jungen Arbeitnehmern mit eigenen Kindern ist dies genauso wichtig wie das Gehalt. Das gaben 92 Prozent der Beschäftigten zwi-



schen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren in einer repräsentativen Befragung durch die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums an. In der Zahl der Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schlägt sich das deutlich nieder: Erhebungen des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster offenbaren, dass der Bewerberpool um 26 Prozent größer ist, als bei nicht familienbewussten Unternehmen. Sind die neuen Mitarbeiter erst einmal im Betrieb, bleiben sie auch länger. Außerdem haben zwei Drittel der befragten Unternehmen eine höhere Mitarbeitermotivation durch familienfreundliche Maßnahmen festgestellt. Darüber hinaus steigern familienbewusste Angebote nachweislich die Produktivität und senken die Fehlzeiten im Betrieb.

In vielen Chefetagen angekommen

Die Pflegezeit hat sich zu einem harten Wettbewerbs- und Standortfaktor entwickelt – diese Erkenntnis ist in den Chefetagen und Personalabteilungen vieler Unternehmen angekommen. Zwischen 2003 und 2006 haben das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Insti-

tut der deutschen Wirtschaft Köln einen deutlichen Anstieg beim Stellenwert des Themas in Deutschlands Unternehmen festgestellt. Trotz Wirtschaftskrise haben im Jahr 2009 drei von zehn Unternehmen mindestens sieben familienfreundliche Maßnahmen implementiert, der Anteil der Betriebe, die gar keine entsprechenden Vorkehrungen treffen, ist auf unter ein Prozent gesunken. In knapp 35 Prozent aller Unternehmen können Beschäftigte ihre Arbeit für die Pflege Angehöriger unterbrechen. Fast jedes elfte Unternehmen bietet darüber hinaus zusätzlich eine finanzielle oder anderswertige Unterstützung an. Flexible Arbeitszeiten sind nahezu flächendeckend möglich. Experten erwarten, dass die Bedeutung des Themas Familienpflegezeit weiterhin steigen wird. Jedes Unternehmen sollte darauf vorbereitet sein.

„Frühzeitig Angebot schaffen“

Interview mit Gudrun Bauer (MTU Aero Engines). Gudrun Bauer ist Referentin für Personalpolitik und Arbeitsbeziehungen bei MTU Aero Engines. Darüber hinaus ist sie in ihrem Unternehmen für die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung und Soziales verantwortlich.

Frau Bauer, laut statistischem Bundesamt pflegen immer mehr berufstätige Menschen Familienangehörige zu Hause selbst. Die Gründe dafür sind vielfältig. Da die Pflegenden häufig beruflich kürzer treten wollen oder müssen, wenden Sie sich mit ihrem Anliegen auch an das Unternehmen. Haben auch Sie einen wachsenden Bedarf in dieser Angelegenheit festgestellt?

Wir haben bei den Nachfragen unserer Mitarbeiter zwei Dinge festgestellt: Zum einen hat der Beratungsbedarf bei bestimmten Themen erheblich zugenommen. Ich spreche hier in erster Linie von den Bereichen Pflegestufen, Notrufmöglichkeiten und mobiler Pflege. Gestiegen ist auch der individuelle Bedarf, flexibel zu sein – also Teilzeit zu arbeiten oder sich freistellen zu lassen.

Beruf und täglich mehrstündige Pflegetätigkeiten bringen Betroffene oft an ihre Leistungsgrenzen. Inwieweit wirkt sich das auf ihre Arbeit im Unternehmen aus?

Spürbar geworden ist das bei uns bisher nur, wenn plötzlich ein Pflegefall aufgetreten ist und dann in der Zeit, bis alles Notwendige geregelt war. Wir erleben, dass die Mitarbeiter sich Hilfe organisieren und die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Flexibilisierung nutzen.

Pflegezeit gilt bei einigen immer noch als Tabu-Thema. Viele Betroffene wagen immer noch nicht, ihre Vorgesetzten über ihre Situation in Kenntnis zu setzen. Wie kann man als Unternehmen mit dieser Problematik umgehen?

Aus unserer Sicht gibt es hier mehrere Möglichkeiten: Zum einen sollte man

über dieses Thema und die angebotenen Maßnahmen in der internen Kommunikation – Intranet und Mitarbeiterzeitung – ausführlich berichten und signalisieren, dass es für solche persönlichen Situationen Lösungen gibt. Wir sensibilisieren Führungskräfte, sich im Rahmen ihrer Verantwortung für den Mitarbeiter auch um diese Themen zu kümmern. Des Weiteren integrieren wir Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unsere regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen.

Nach dem Motto „Beruf und Privatleben sollte man trennen“ ist ein Familienpflegefall in erster Linie das Problem der betroffenen Beschäftigten. Was haben Unternehmen davon, den Angestellten entgegentzukommen?

Mit zunehmender Entwicklung des demographischen Faktors wird die Pflege von Familienangehörigen immer mehr zunehmen und nahezu alle im Arbeitsleben stehenden Personen angehen. Davon ist selbstverständlich auch unser Unternehmen betroffen. Wir wollen frühzeitig durch unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Beitrag zu dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe leisten. Gleichzeitig ist es uns natürlich wichtig, unsere Mitarbeiter zu halten.

Ist das Thema in Ihrer Unternehmenskultur integriert? Seit wann, und was war der Anlass dazu?

Bei der MTU Aero Engines existiert seit einigen Jahren eine Betriebsvereinbarung zum Thema Pflegepause. Zudem haben wir im vergangenen Jahr unser Unternehmensleitbild überarbeitet und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben explizit darin aufgenommen.



Gudrun Bauer

Welche Angebote bestehen? Welche Maßnahmen treffen Sie?

Die MTU hat für ihre Mitarbeiter im Rahmen des Familienservices und über die Plattform Betreuung ein umfangreiches Beratungsangebot zusammengestellt. Unsere flexible Gleitzeitregelung ermöglicht es jedem, Gleittage nahezu ohne Begrenzung zu nehmen und für die Pflege von Angehörigen zu nutzen. Die MTU-Betriebsvereinbarung zur Pflegepause geht weit über die gesetzliche Regelung hinaus.

Können Sie ein Beispiel aus ihrer Unternehmensgeschichte für eine gelungene Lösung nennen?

Es gab schon häufiger Fälle, dass Mitarbeiter ihre Wochenarbeitszeit für eine gewisse Zeitspanne um ein oder zwei Tage reduziert haben, um sich um ihre Angehörigen kümmern zu können. Ausstiege für ein paar Wochen oder Monate sind auch schon vorgekommen.

Wenn sie eine Zwischenbilanz ziehen wollen: Hat sich das Engagement Ihres Unternehmens für familienfreundliche Bedingungen aus Ihrer Sicht gelohnt? Wie ist das Feedback der Angestellten?

Wir haben bisher nur positive Rückmeldungen und Reaktionen erhalten. Diejenigen, die in einer Pflegesituation

waren, haben die Angebote und das Bemühen des Unternehmens für eine flexible Lösung sehr geschätzt. Viele waren positiv darüber überrascht, wie das Unternehmen agiert hat.

Auch wenn das Thema in vielen Führungsetagen angekommen ist: Was

empfehlen Sie Unternehmen, die die Problematik weniger ernst nehmen?

Ich empfehle ein pragmatisches Vorgehen: Man sollte einfach mal darüber nachdenken, was einem selbst in einer solchen Situation helfen würde oder vielleicht tatsächlich schon einmal ge-

holfen hat. Es steht außer Frage, dass dieses Thema angesichts der Mitarbeiterretention enorm an Bedeutung gewinnen wird.

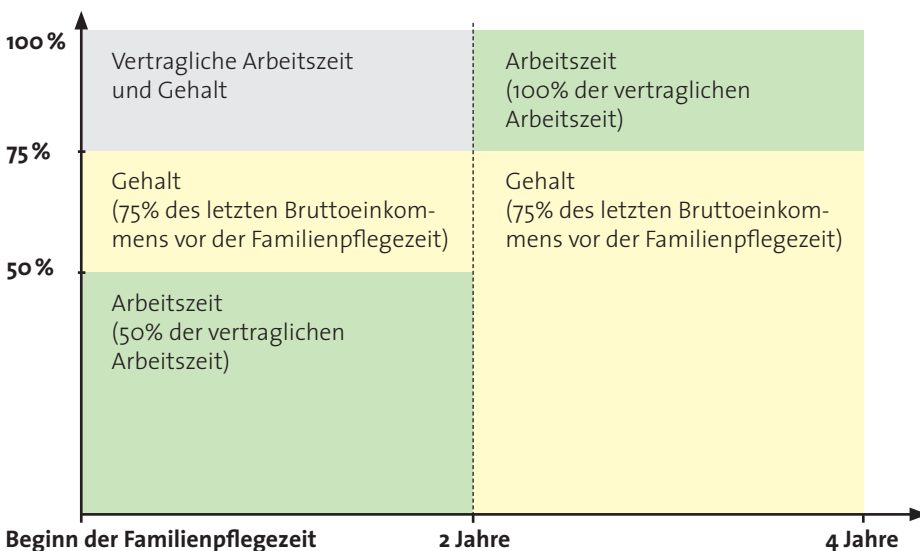
Die Familienpflegezeit im Überblick

Mit der Familienpflegezeit wird der Herausforderung des demografischen Wandels begegnet und ein Instrument entwickelt, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen erleichtern wird. Wir stellen Ihnen die Eckpunkte der Familienpflegezeit vor:

1. Beschäftigte können ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen Angehörigen pflegen.
2. Ein Vollzeitbeschäftigter kann somit seine Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 Prozent reduzieren und das bei einem Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens.
3. Zum Ausgleich arbeitet er später wieder voll, bekommt in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

4. Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab. Der Arbeitgeber beantragt dann eine Refinanzierung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Diesen Teil zahlt der Arbeitgeber nach der Pflegephase wieder an das Bundesamt zurück.
5. Jeder Beschäftigte, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, schließt eine Versicherung ab, um die Risiken einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gerade für kleinere und mittlere Unternehmen zu minimieren.
6. Eine Altersarmut wird verhindert, da die Beitragszahlungen in der Familienpflegezeit und die Leistungen der

- Pflegeversicherung zur gesetzlichen Rente zusammen einen Erhalt der Rentenansprüche bewirken. (Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung)
7. Das Gesetz soll am 1. Januar 2012 in Kraft treten.



Impressum

Herausgeber:
eff – Kompetenzzentrum Work-Life
in Zusammenarbeit mit
Fauth-Herkner & Partner
Wolfratshauer Straße 203a
81479 München
089 / 74 91 42-0
presse@eff-portal.de

Projektförderer:
Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen
ESF – Europäischer Sozialfonds

vbw – Vereinigung der
Bayerischen Wirtschaft e. V.
bayme – Bayerischer Unternehmensverband
Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Redaktion, Gestaltung, Produktion:
Cetacea Communications
& Public Relations GmbH

Weitere Informationen zum Förderprojekt eff
finden Sie auch unter www.eff-portal.de.

www.eff-portal.de