

Stand: 23.02.2010

## **“Zwischen Pflegebett und Büro”**

**Dokumentation einer Fachtagung zur Vereinbarkeit von  
Pflege und Erwerbstätigkeit**

**Hattingen, 27. Oktober 2009**

## **Inhalt**

<b>Vorwort:</b> Dr. Arnim Brux, Landrat Ennepe-Ruhr-Kreis	4
<b>Einleitung:</b> Christa Beermann, Demografiebeauftragte Ennepe-Ruhr-Kreis	5
<b>Tagungsprogramm</b>	9
<b>Begrüßung:</b> Dr. Hildegard Kaluza, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen Christa Beermann, Ennepe-Ruhr-Kreis Erika Beverungen-Gojdka, Stadt Hattingen	11
<b>Die Mitveranstalter/innen:</b> Netzwerk W(iedereinstieg) EN	13
<b>Vortrag:</b> Dr. Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung Heike Gumpert, Gender-Trainerin	14
<b>Podiumsgespräch</b>	28
<b>Impulse aus den Workshops</b>	31
<b>Männer in der/die Pflege:</b> Dr. Thomas Gesterkamp, Autor Prof. Dr. Manfred Langehennig, FH Frankfurt/Main	31

**Modelle der Pflege zu Hause:**

Silke Niewohner, Landesstelle Pflegende Angehörige

Franz Schumacher, Der Paritätische NRW 39

**Instrumente für Unternehmen:**

Prof. Dr. Monika Reichert, TU Dortmund

Katja Sträde, Zeitbüro NRW 48

**Referentinnen und Referenten 55**

**Gesetzliche Rahmenbedingungen 57**

**Literaturempfehlungen des Netzwerk W 60**

**Impressum 62**

---

Impuls 2: Katja Sträde, Zeitbüro NRW

Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit pflegender Beschäftigter liefern das Arbeitszeitgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Pflegezeitgesetz. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitsort bieten ebenso wie die Arbeitszeitreduktion Flexibilisierungschancen für die Beschäftigten.

### *Arbeitszeitgestaltung*

Flexible Arbeitszeitmodelle, die in vielen Unternehmen Anwendung finden, sind Gleitzeit, Funktionszeit, Wahlarbeitszeit und versetzte Arbeitszeiten. Im Gleitzeitmodell besteht eine allgemeine Anwesenheitspflicht kombiniert mit einer Ein- und Ausgleitspanne. Dieses Modell ermöglicht dem Beschäftigten zum einen eine große Planungssicherheit, zum anderen liefert es durch die Ein- und Ausgleitphasen die Möglichkeit flexibel auf spontane Termine und Anforderungen aus der Pfl egetätigkeit, zu reagieren.

Das Modell der Funktionszeit entspricht dem Gleitzeitmodell, allerdings entfällt hier die Kernarbeitszeit, wodurch den Beschäftigten eine größere Flexibilisierungsspanne ermöglicht wird. In einer festgelegten Funktionszeit könne die Beschäftigten, entsprechend der betrieblichen Belange, ihre Arbeitszeit selbst bestimmen und in Absprache mit dem Team eigenverantwortlich verteilen.

Im Modell der Jahresarbeitszeit wird basierend auf der Analyse des betrieblichen Arbeitsanfalls im Jahresverlauf, und der Mitarbeiterinteressen, die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Jahres erreicht. Im Modell der Wahlarbeitszeit verteilen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit, entsprechend des Betriebszeitbedarfs und in Absprache mit dem jeweiligen Team, individuell.

Im Modell der versetzten Arbeitszeiten werden den Beschäftigten, ähnlich wie im Schichtbetrieb, verschiedene Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten angeboten. Den Beschäftigten wird die Möglichkeit gegeben, Zeitfenster unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse auszusuchen, in denen dann die nächsten Wochen oder Monate gearbeitet wird. Dieses Modell liefert, wenn neben den

betrieblichen Erfordernissen auch die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden, eine individuelle Planungsmöglichkeit und damit die Chance, Rücksicht auf Pflegezeiten bei der Einteilung der Arbeitszeiten zu nehmen.

Alle Modelle werden in der Regel in Kombination mit Arbeitszeitkonten praktiziert und schaffen neben einem planbaren Gesamtkonzept auch Zeiten, um kurzfristig neu disponieren zu können. Arbeitszeitkonten sind ein Erfassungs- und Regulierungsinstrument der Arbeitszeit und geben den Stand der geleisteten Arbeitsstunden wieder. Dieser Stand kann entweder ausgeglichen sein oder Plus- und Minusstunden aufweisen. Um Probleme bei der Kontenführung zu vermeiden, müssen entsprechende Regelungen vereinbart werden. Die Festlegung der Ober- und Untergrenzen des Zeitkontos richten sich größtenteils nach den betrieblichen Belangen. Gleichzeitig sind Vereinbarungen notwendig, die den pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Pflegezeit Wege ermöglichen, das Arbeitszeitkonto sukzessive wieder auszugleichen.

### *Arbeitsorganisation*

Eine flexibel gestaltete Arbeitsorganisation kann zusätzliche Freiräume schaffen. Durch Teamarbeit können Anwesenheiten und Vertretungen untereinander abgesprochen werden. Im Team ist es zudem möglich auf die Belastungen durch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf individuell einzugehen, indem zum Beispiel die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit eigenverantwortlich, unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes, aufgeteilt werden.

### *Arbeitsort*

In verschiedenen Branchen liefert die Entkopplung des Arbeitsplatzes vom Unternehmen als "Home office" eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung, die zur Entlastung pflegender Beschäftigter genutzt werden kann. Neben einer guten technischen Ausstattung ist es notwendig, dass ausreichend Präsenztage im Unternehmen geplant werden, um weiterhin die Anbindung des Beschäftigten zu gewährleisten. Zudem ist es notwendig, dass die zu Hause tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine gute Selbstorganisation verfügen. Ein "Home office"-Arbeitsplatz

bietet sich besonders für pflegende Beschäftigte an, die einen Angehörigen mit der Pflegestufe 1 unterstützen.

### *Arbeitszeitreduzierung*

Eine weitere Möglichkeit der Entlastung liegt in einer kurzfristigen Reduzierung der Arbeitszeit. Eine vollzeitnahe Teilzeitstelle mit 30 bis 35 Stunden wöchentlich schafft Zeitfenster, die die Pflege eines nahen Angehörigen mit leichtem Pflegeaufwand, erleichtert. Da der Zeitraum, der zur Pflege benötigt wird, meist nicht absehbar ist, ist es für den Beschäftigten wichtig, Regelungen für die Rückkehr in Vollzeit mit dem Unternehmen festzulegen.

Insgesamt gilt, dass eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der Thematik sinnvoll ist, um in Zeiten, in denen es keine arbeitszeitlichen Engpässe gibt, für pflegeintensive Zeiten zu planen. Zusätzlich sollten in einem solchen „Denkprozess“ Beschäftigte und Unternehmen gemeinsam an entlastenden Varianten für die pflegenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten. Auch über Formen der Freistellung über den Anspruch hinaus, der im Pflegezeitgesetz begründet ist, sollten sie nachdenken.

Eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit liefert eine Basis; sie kann durch eine spezielle Regelung zum Thema Familie/Pflege und Beruf ergänzt werden. Das schafft im Unternehmen Transparenz und ermöglicht den Beschäftigten zudem, sich über die weitgehend tabuisierte Pflege auszutauschen. Über mehr Kommunikation können letztlich für alle Beteiligten effektive Lösungen erarbeitet werden.

---