



Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten

Pflege und Beruf

**Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen
zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation
von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung**

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

VerfasserInnen:
Dipl.-Soz. Svenja Pfahl, Dipl.-Soz. Stefan Reuyß
SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Lohmühlenstr. 65
12435 Berlin
Fon ++49 (0)30 530 14 278
E-Mail info@sowitra.de
URL: www.sowitra.de

Redaktion:
Christina Stockfisch

Layout und Druck:
PrintNetwork pn GmbH

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:

Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

Schriftliche Bestellungen NUR für
Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:
PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Inhalt

1.	Vorwort	2
2.	Hinweise zur Nutzung dieser Broschüre	3
3.	Vereinbarkeit von privater Pflegeverantwortung und beruflichen Erfordernissen – eine Einführung	4
4.	Die 10 Module	10
	Modul A1	11
	Modul A2	11
	Modul A3	15
	Modul B1	18
	Modul B2	20
	Modul B3	22
	Modul C1	25
	Modul C2	27
	Modul C3	31
	Modul C4	33
5.	Serviceteil	36

1. Vorwort



Wenn über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen wird, dann verbinden wir damit zunächst Kinderbetreuung, Zeit für Familie und Lebenspartner/in. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pfl egetätigkeiten fällt dabei noch allzu oft aus dem Blickfeld. Doch angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit und einer älter werdenden Gesellschaft wird die Vereinbarkeitsfrage für Beschäftigte mit Pfl egeauf-

gaben auch für Betriebe und Interessenvertretungen zunehmend wichtiger.

Die Pfl ege von Angehörigen und Kindererziehung sind nicht miteinander vergleichbar. Pfl ege ist oft schwer planbar, tritt häufig plötzlich und unerwartet ein. Oft beginnt sie mit geringem Aufwand und steigert sich bis zu extremer Belastung. Auch die Formen der Pfl ege sind individuell sehr verschieden. Hinzu kommt, dass der Umgang mit Krankheit, Alter, Tod und dem Sterben eines nahe

stehenden Menschen besonders schwierig und belastend ist. Stress und psychische Belastungen für die Pfl egenden können sich verstärken, wenn das Thema tabuisiert wird und Kolleginnen/ Kollegen das Verständnis hierfür fehlt. Viele Pfl egende sind deshalb zunächst von der Situation völlig überrascht; viele fühlen sich allein gelassen.

Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ hat sich zum Ziel gesetzt, für das Thema Vereinbarkeit zu sensibilisieren und es in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit als Querschnittsthema zu verankern. Aus den Gewerkschaften und ihren Bildungseinrichtungen wurde ein großes Interesse an Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pfl ege und deren praktischer Handhabung für Betriebs- und Personalräte gemeldet. Wir freuen uns, dass mit den vorliegenden Bildungsbausteinen diese Informationslücke geschlossen wird und Interessenvertretungen sich zukünftig besser auf die besonderen Bedingungen von Pfl egenden einstellen können.

Wir hoffen, dass mit diesen Modulen ein praktischer Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pfl ege geleistet werden kann und wünschen allen Bildungswerkerinnen und Bildungswerkern viel Erfolg bei der konkreten Umsetzung.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michael J." with a stylized flourish at the end.

2. Hinweise zur Nutzung dieser Broschüre

Diese Broschüre soll Trainer/innen als Anregung und Anleitung dienen, um mit unterschiedlichen Seminargruppen das Thema „Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und privater Pflegeverantwortung“ zu bearbeiten. Die Module sind insbesondere auf die Seminararbeit mit Betriebs- und Personalräten ausgelegt. Die Mitglieder der Interessenvertretung sollen für das Thema sensibilisiert und angeregt werden, sich der Gestaltung von „pflegesensiblen Arbeitsbedingungen“ im Betrieb zuzuwenden. Diese Broschüre verfolgt zwei Anliegen:

- Unterschiedliche betriebliche Akteure für die vielfältigen Aspekte des Themas „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ zu sensibilisieren.
- Die betrieblichen Akteure zu motivieren, sich für einen offenen Umgang mit dem Thema Pflege im Betrieb einzusetzen und Einfluss auf eine pflegesensible Gestaltung betrieblicher Bedingungen zu nehmen.

Der Bearbeitung des Themas liegt inhaltlich ein weites Verständnis des Begriffs Vereinbarkeit zu Grunde. Zielvorstellung ist der Anspruch von Beschäftigten nach einem gut ausbalancierten Verhältnis von außerberuflichem Leben und Erwerbsarbeit, so dass die unterschiedlichsten Lebensbereiche und -aktivitäten im Alltag der Beschäftigten einen angemessenen Platz finden. Die bisher vorliegenden Bildungs- und Informationsmaterialien zum Thema Vereinbarkeit richten sich vornehmlich auf die Vereinbarkeitssituation von Familien mit kleinen Kindern – insbesondere von Müttern mit Kindern – und schenken der Pflegeverantwortung gegenüber Familienmitgliedern oder Bekannten wenig Aufmerksamkeit. Dieser thematischen Engführung des Verständnisses von Vereinbarkeit soll hiermit begegnet werden.

Die didaktisch-methodischen Anleitungen zu den 10 Modulen wenden sich an Trainer/innen die vornehmlich mit Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretung arbeiten. Die Teilnehmer/innen können dabei aus unterschiedlichen Betrieben kommen – es kann sich aber durchaus auch um geschlossene Betriebsrats- bzw. Personalratsgremien handeln. Durch leichte Anpassungen können die Trainer/innen die Module aber auch auf andere Teilnehmergruppen (Gewerkschaftssekretäre, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensleute, interessierte Beschäftigte etc.) zuschneiden. Vorausgesetzt wird, dass die Trainer/innen bereits über solide Vorkenntnisse in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sowie in der geschlechtersensiblen Seminararbeit verfügen.

Die Module sind so konzipiert, dass sie von einem oder zwei Trainer/innen angeleitet werden können. Die Angaben zur Ablauf- und Zeitplanung, die in den didaktisch-methodischen Hinweisen zu den 10 Modulen gegeben werden, orientieren sich an folgenden Rahmenbedingungen:

- Bei den Teilnehmer/innen handelt es sich um Betriebs-/ Personalräte aus unterschiedlichen Betrieben.
- Die Gruppengröße liegt bei 12–15 Teilnehmer/innen.
- Die Veranstaltung wird in einem größeren Raum durchgeführt, zu dem im günstigsten Fall 2–3 kleinere Arbeitsgruppenräume gehören. Notwendig wären Flipchart, Metaplankoffer sowie 2–3 Metaplanstellwände oder vergleichbare Arbeitsmittel.

Sofern die Bedingungen im Einzelfall hiervon abweichen, können die meisten Module durch die Trainer/innen mit etwas Kreativität auch an andere Rahmenbedingungen angepasst werden.

Die 10 Module können einzeln durchgeführt oder in unterschiedlicher Weise miteinander kombiniert werden, etwa zu:

- einem halb- oder ganztägigen Workshop,
- einem mehrtägigen Seminar,
- einem kürzeren Block, der in eine Veranstaltung integriert wird.

Je nach Seminargruppe, Ablauf und Zeitrahmen empfiehlt sich ein variabler Umgang mit den einzelnen Modulteilern. So kann beispielsweise auf eine Anwärmung verzichtet werden, wenn zuvor schon eine vergleichbare Übung erfolgt ist. Die Module müssen keinesfalls in der Reihenfolge ihrer Darstellung bearbeitet werden.

- Die **Module A1 bis A3** dienen der allgemeinen Sensibilisierung und der Auseinandersetzung mit der eigenen – tatsächlichen oder zukünftig möglichen – Pflegeverantwortung der Teilnehmenden. Sie eignen sich für alle Teilnehmer/innengruppen.
- Die **Module B1 bis B3** zielen auf eine erste Bearbeitung des Themas durch Mitglieder aus Betriebs- oder Personalratsgremien ab. Der Schwerpunkt liegt auf der Situationsanalyse und der Entwicklung eigener Ideen und Lösungsansätze.
- Die **Module C1 bis C4** dienen der Planung und Erprobung eigener Handlungen im Betrieb, um dort Veränderungen in Gang zu setzen. Sie sind auf Mitglieder aus Betriebs- oder Personalratsgremien zugeschnitten.

Für Teilnehmer/innen, die nicht Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung sind, empfehlen sich vor allem die Module A1 bis A3 sowie (mit leichten Anpassungen) die Module B1 und B3. Weitere Module können aber mit etwas Kreativität von erfahrenen Trainer/innen bei Bedarf so abgewandelt werden, dass sie sich auch für Teilnehmer/innen eignen, die in anderer Form in Betrieben oder Gewerkschaften aktiv sind. Für Betriebs- und Personalräte sind alle 10 Module geeignet.

3. Vereinbarkeit von privater Pflegeverantwortung und beruflichen Erfordernissen – eine Einführung

Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist mittlerweile zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema geworden und es gibt kaum noch einen Akteur, der sich zumindest verbal nicht aufgeschlossen zeigt.

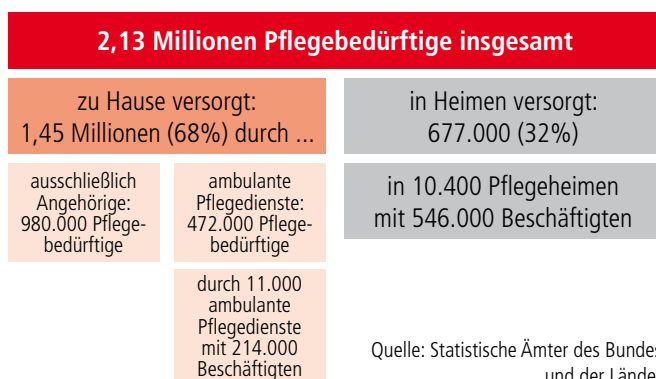
Doch liegt der Fokus bisher fast ausschließlich auf den Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung bzw. Erziehung von Kindern. Demgegenüber wird das gesellschaftlich wie individuell nicht weniger wichtige Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, also der Versorgung älterer und pflegebedürftiger Menschen im privaten Umfeld bisher noch meist vernachlässigt. Allerdings zeichnet sich in den Betrieben eine vorsichtige Öffnung ab.

Die Fakten:

Was die Datenlage betrifft, sind wir recht gut über die gegenwärtige ambulante Pflegesituation in Deutschland informiert:

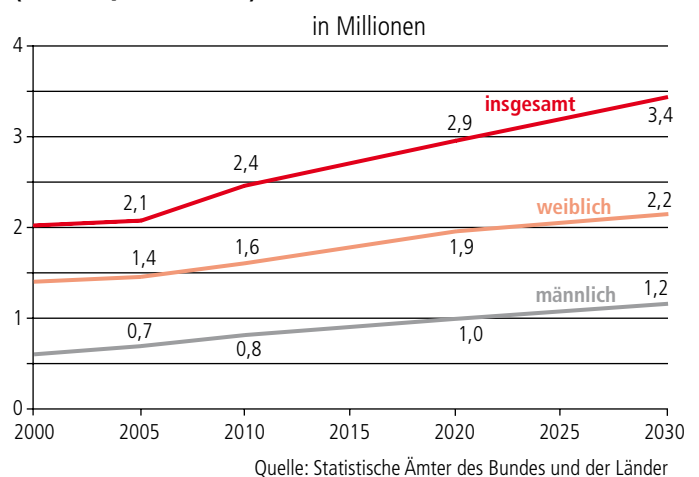
- *Pflege ist ein Thema das Viele betrifft:* Es gibt etwa 1,4 Millionen Pflegebedürftige, die in Privathaushalten gepflegt werden. Insgesamt haben wir 2008 ca. 2,1 Millionen „akzeptierte“ Pflegebedürftige, d.h. Menschen, denen eine Pflegestufe nach dem SGB XI zustanden worden ist. Dahinter aber existiert ein großer grauer Bereich der so genannten „Pflegestufe Null“. Dabei handelt es sich um Menschen, die faktisch eine Betreuung und Hilfestellung benötigen, aufgrund der Definition der Pflegestufen aber bisher noch keine staatlichen Leistungen erhalten. Dies traf in den letzten Jahren z.B. verstärkt auf Menschen mit Demenzerkrankungen oder mit leichten Einschränkungen zu.

Abbildung 8: Pflegebedürftige 2005 nach Versorgungsart



- *Die Zahl der Pflegebedürftigen wird massiv zunehmen:* Wie Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zeigen, kann der absehbare demografische Wandel in Deutschland zu etwa 58% mehr Pflegebedürftigen im Jahr 2030 im Vergleich zu heute führen. Die Zahl der Pflegebedürftigen dürfte damit von 2,1 Millionen auf 3,4 Millionen steigen. Ursache für diese Zunahme ist die steigende Zahl an Älteren bei insgesamt sinkender Gesamtbevölkerung. Die veränderte Bevölkerungsstruktur dürfte zukünftig zu einem deutlich höheren Anteil älterer Pflegebedürftiger führen: Während heute 53% der Pflegebedürftigen 80 Jahre und älter sind, könnten es im Jahr 2030 rund 65% sein. Die Zahl der Pflegebedürftigen in diesem Alter nimmt dabei von 1,1 Millionen auf etwa 2,2 Millionen im Jahr 2030 zu. Das heißt auch, dass immer mehr Beschäftigte in absehbarer Zeit Pflegeverantwortung übernehmen werden.

Abbildung 11: Pflegebedürftige in Deutschland 1999 bis 2030 (Status-Quo-Szenario)



- *Häusliche Pflege ist keine Kleinigkeit:* Der überwiegende Teil der Pflegebedürftigen, nämlich fast Zwei Drittel, braucht die Pflegeleistung täglich und rund um die Uhr, der Rest benötigt gelegentliche, stundenweise Betreuung und die Hilfe Dritter. Rechnet man alle Pflegeleistungen nach ihrem Zeitbedarf zusammen, so umfassen die Unterstützungs- und Betreuungsleistungen. Im Durchschnitt rund 37 Stunden pro Woche. Eine Pflegebedürftige

tigkeit zieht sich im Durchschnitt über einen Zeitraum von 8,2 Jahre hin (Schneekloth/Wahl 2005). Nach einer Repräsentativbefragung des Emnid Instituts sind in Deutschland rund 5% der Bevölkerung an der häuslichen Pflege eines Verwandten beteiligt (Emnid 2007). 92% der zu Hause gepflegten Personen erhalten regelmäßig Unterstützung durch ihre Angehörigen. Fast zwei Drittel dieser Pflegearbeiten werden ausschließlich durch Angehörige abgedeckt, bei dem Rest sind neben den Angehörigen auch professionelle Pflegedienstleister eingebunden (BMFSFJ 2005).

- **Häusliche Pflege ist noch immer eine Frauendomäne:** Bei den Hauptpflegepersonen handelt es sich vor allem um Ehepartner und eigene Kinder. Töchter sind dabei 2,6mal häufiger Hauptpflegeperson als Söhne. Insgesamt sind drei Viertel der Pflegenden weiblich (Schneekloth/Wahl 2005).
- **Pflege und Beruf sind oftmals unvereinbar:** Von den Angehörigen, die die Hauptlast der Pflegearbeit leisten, sind laut Schätzungen nur 40% bis 50% erwerbstätig, auch wenn sie im erwerbsfähigen Alter sind. Von den Hauptpflegepersonen geben 10% gleich zu Beginn einer neu aufkommenden Pflegesituation ihre Erwerbstätigkeit auf, 11% schränken ihren Erwerbsumfang von Anfang an ein und nur 26% der Hauptpflegepersonen setzen ihre Erwerbstätigkeit bei Aufnahme der Pflegetätigkeit unverändert fort – der Rest war von vornherein schon nicht mehr erwerbstätig (Schneekloth/Wahl 2005).

Die Folgen der Unvereinbarkeit von Pflege und beruflichem Leben

Wenn Pflege und Beruf nicht in Einklang zu bringen sind, dann hat dies zum Teil massive Auswirkungen. Betroffen sind nicht nur die Pflegenden und die Pflegebedürftigen selbst, eine Unvereinbarkeit von Pflege und Beruf hat auch Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt. Dazu ein kurzer Überblick:

Schaubild: Gesellschaftliche Problemlagen von Unvereinbarkeit

Gesellschaftlich

- Zunahme an sozialer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen, zwischen Älteren, zwischen Haushalten (mit und ohne Lebenspartner / Kinder / pflegebedürftige Angehörige)
- Verluste der Lebensqualität älterer Menschen
- Gesellschaften müssen sich an ihrem Umgang mit Hilfebedürftigen messen lassen, soziale Ausgrenzung und Unterversorgung Älterer rührt an die Grundlagen von Demokratie und Gerechtigkeit

Volkswirtschaftlich

- Beschäftigungsverluste (im Pflegedienstleistungsbereich, Fachkräftemangel in den Betrieben, demographischer Wandel)
- Wachsendes Armutsrisiko Älterer und künftig Älterer (Pensionpenalty, Verarmung durch Pflegebedürftigkeit und stationäre Unterbringung)
- Kosten eines Vorrangs stationärer Pflege

Betrieblich

- Fehlzeiten
- Unkalkulierbare Ausfälle
- Eingeschränkte Produktivität
- Verschleiß der Arbeitskraft
- Fluktuation
- Verlust von betrieblichen Erfahrungswissen

Individuell

für die Gepflegten

- Verlust von Lebensqualität und Entscheidungsspielräume
- Verluste bei der Qualität der Pflege
- Armutsrisiko durch Heimanweisung

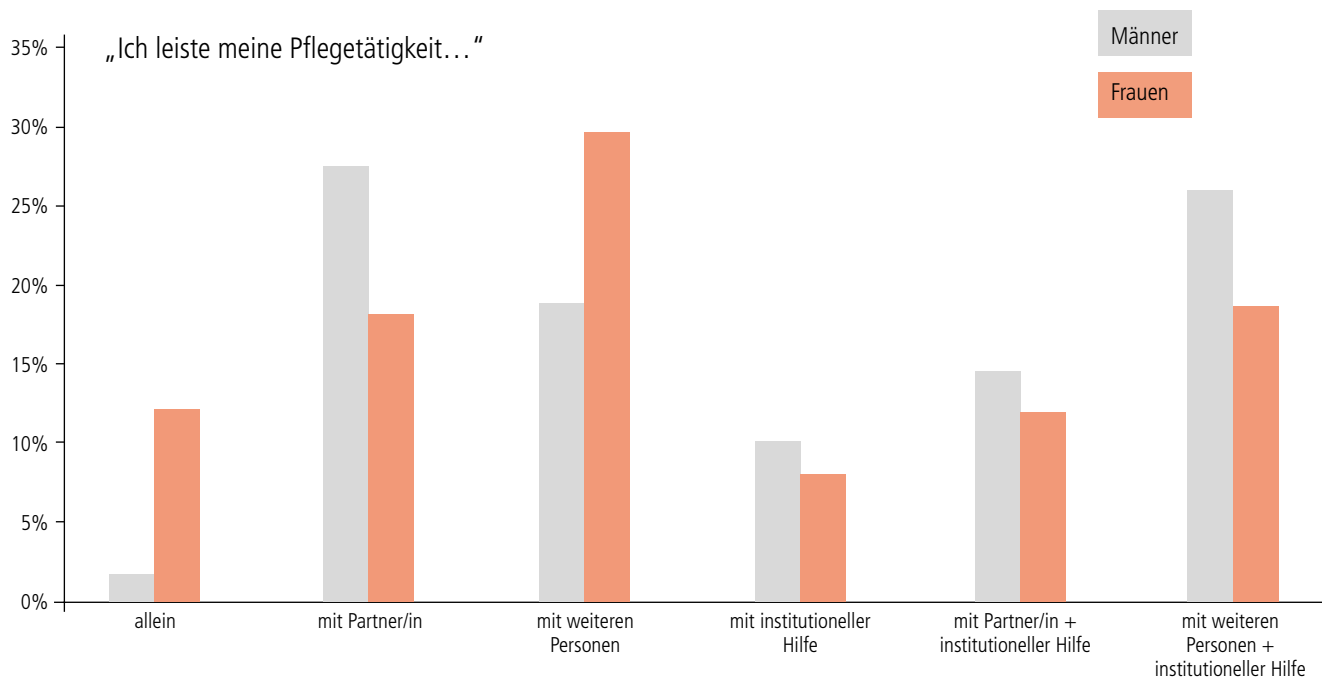
für die Pflegenden

- Einkommenseinbußen durch höhere Aufwendungen im Rahmen der familiären Pflege und Einkommenseinbußen durch Einschränkungen oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit
- Arbeitsplatzrisiko, Arbeitsplatzverlust
- Humankapitalverlust
- Belastung und gesundheitliche Risiken durch hohe Pflegebelastungen, dadurch Einschränkungen oder Verlust der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit
- Verlust an sozialen Kontakten und Lebensqualität

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

Wie organisieren Beschäftigte mit Pflegeverantwortung die häusliche Pflege? Gerade abhängig Beschäftigte, die neben den Pflegeaufgaben vor allem noch Zeit für ihre beruflichen Aufgaben brauchen, kommen kaum ohne die Unterstützung durch andere Akteure aus. Sie können der Pflegeverantwortung meist nur gerecht werden, wenn sie die Hilfe dritter Personen oder von professionellen Diensten ergänzend in Anspruch nehmen. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Ergebnisse einer WSI-Befragung, in der Beschäftigte mit Pflegetätigkeiten befragt wurden (BMFSFJ 2004, Klenner/Pfahl 2008):

Abhängig Beschäftigte mit Pflege Tätigkeit nach Deutschland 2003



Quelle: WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003

- Immerhin knapp die Hälfte der abhängig beschäftigten Pflegenden greift neben der eigenen Pflegeleistung auch auf *professionelle Anbieter*, wie Wohlfahrtsverbände, Tagespflegestätten, kommunale Angebote, professionelle Pflegedienste etc. zurück.
- Ein Viertel der pflegenden Beschäftigten erhält Unterstützung durch andere Personen, wie z. B. *Verwandte, Freunde, Nachbarn*, die sich ebenfalls unbezahlt an der Pflege beteiligen.
- Ein Fünftel der erwerbstätigen Pflegenden lässt sich hingegen nur *durch den bzw. die Partner/in unterstützen* und
- 11% der abhängig beschäftigten Pflegenden leisten die Pflege *ganz allein*, ohne jegliche Unterstützung durch andere Personen oder Institutionen.

Hinweis: Hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede, auf die an späterer Stelle noch vertieft eingegangen wird!

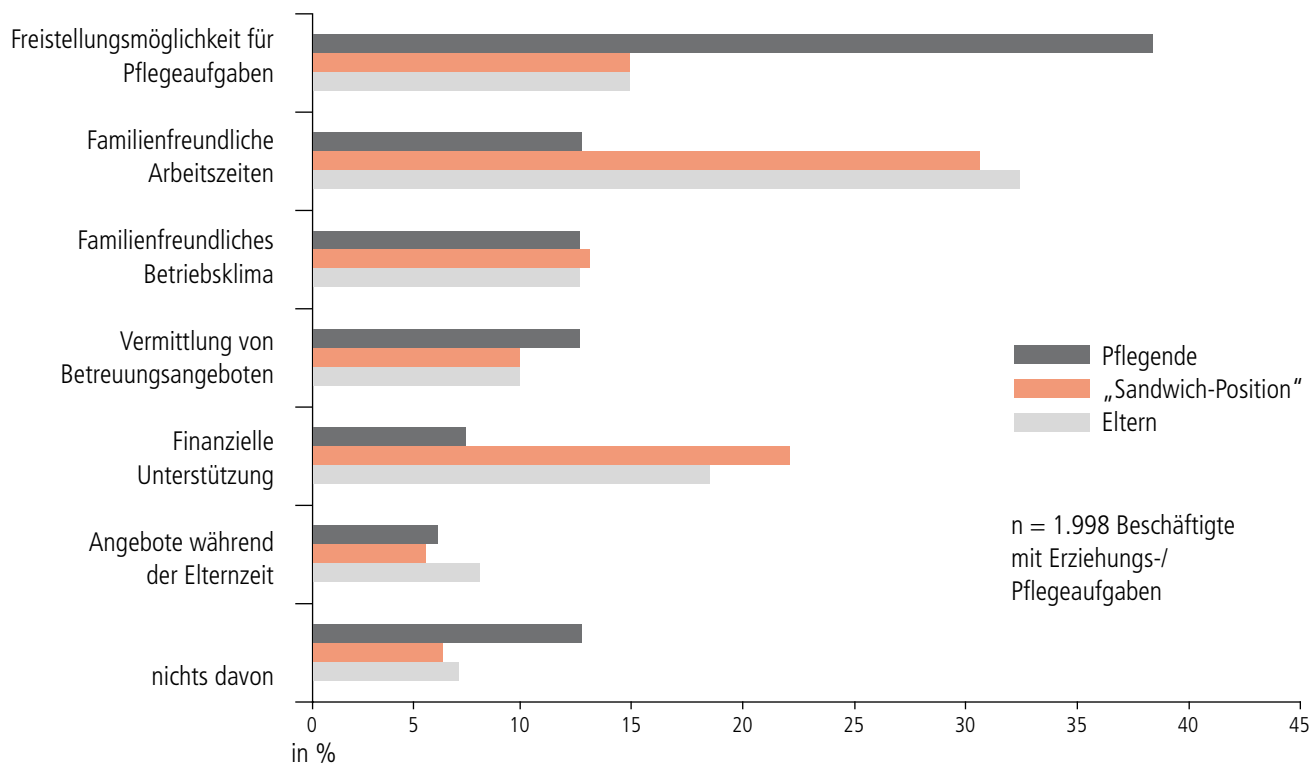
Folgen für die Pflegenden:

Wie verschiedene Studien zeigen, führen dauerhafte Pflegeanforderungen zu teilweise immensen finanziellen und materiellen Belastungen. Doch die stärksten Belastungen sind oftmals psychischer und physischer Natur. Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Pflegeverantwortung berichten von ständiger Sorge und Anspannung, Rückenproblemen oder anderen körperlichen oder seelischen Erkrankungen. Eine der größten Herausforderungen bereitet der enorme organisatorische Aufwand, der als Folge der Pflegeverpflichtungen alle Lebensbereiche durchzieht und spontanes Handeln unmöglich macht. Gerade im Bereich der Angehörigenpflege liegt das Problem für die Pflegenden oft in einem Zuviel an (räumlicher und sozialer) Nähe als in einem Zuwenig. Hier ist es erforderlich, räumliche und eben auch zeitliche Puffer in das Pflegesystem einzubauen, die eine für alle Beteiligten akzeptable Entlastung bringen können.

Wünsche der Pflegenden

Wie verhindert werden kann, dass „the long arm of care“, der grundsätzlich alle Lebensbereiche durchdringt, nicht auch noch die Erwerbsarbeit verhindert, zeigt die folgende Abbildung:

Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf – Deutschland 2003



Im Rahmen der repräsentativen Befragung des WSI in der Hans Böckler Stiftung unter abhängig Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – wurde u.a. gezielt danach gefragt, wo Beschäftigte mit Pflegeaufgaben im Betrieb den größten Handlungsbedarf sehen. Die obige Graphik zeigt die genannten Handlungsbedarfe im Vergleich, für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben (dunkler Balken oben), für Beschäftigte in der sog. Sandwich-Position, die also Pflegeaufgaben haben und Kinder betreuen (Balken mittig) sowie für Eltern (Balken unten):

- Beschäftigte mit einer Pflegeverantwortung für Angehörige, wünschen sich am häufigsten *Freistellungsmöglichkeiten* von der beruflichen Arbeit, um ihren Pflegeaufgaben besser gerecht werden zu können (38%; Sandwich: 15%; Eltern: 15%).
- *Familienfreundliche Arbeitszeiten* werden „nur“ von 12% der Pflegenden gewünscht. Auffällig ist aber, dass sich Angehörige in einer sog. Sandwich-Position (Pflege- und Kinderverantwortung), genauso wie Beschäftigte mit Kindern vor allem für familienfreundlichere Arbeitszeiten aussprechen. Nimmt man also alle Beschäftigten mit Pflegeverantwortung in den Blick, so gewinnt dieser Punkt letztendlich deutlich an Gewicht.
- Jeweils 12% der Pflegenden wünschen sich zudem ein *familienfreundliches Betriebsklima* sowie *Unterstützung bei der Vermitt-*

lung von Betreuungsangeboten – hier sind die Unterschiede zwischen den drei Statusgruppen nicht so gravierend.

- Ein ähnliches Bild wie bei den Arbeitszeiten ergibt sich im Hinblick auf den Wunsch nach *finanzieller Unterstützung*: Während dies für nur 7 % der Pflegenden ein wichtiges Unterstützungsinstrument darstellt, wünschen sich dies 22% der Beschäftigten in der Sandwich-Position und 18 % aller befragten Eltern.
- Bemerkenswert ist, dass immerhin 12 % der Befragten mit Pflegeaufgaben *keine* der vorgegebenen Unterstützungsmaßnahmen als wichtig einschätzten. Dies kann auch als Indiz dafür verstanden werden, dass Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz gar nicht unbedingt als Pflegenden identifiziert werden wollen!

Eine Erhebung aus Kanada kommt zu ähnlichen Ergebnissen: So hat das Statistische Bundesamt Kanadas die Präferenzen von Pflegenden im Jahr 2002 untersucht. Die so genannte „Wunschliste der Pflegenden“ vergleicht die Wünsche von Beschäftigten, die ausschließlich Pflegeverantwortung haben, mit den Wünschen von Beschäftigten, die neben den Pflegeaufgaben gleichzeitig auch noch Kinderbetreuungsaufgaben wahrnehmen, sich also in der „Sandwich-Position“ befinden (Williams 2004: 10, zitiert nach Barkholdt/ Lasch 2004).

Auch in Kanada präferieren beide Gruppen ähnliche Maßnahmen wie in Deutschland, zugleich zeigen sich hier aber auch Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. So votierten deutlich mehr Pflegenden der Sandwich-Generation für Pflegepausen (52 %) als Pflegenden, die ausschließlich Angehörige betreuen (46 %). Der Anteil der Pflegenden, die flexible Arbeits- oder Qualifizierungsmöglichkeiten wünschen, liegt mit 46% bei den Pflegenden in der „Sandwich-Position“ besonders hoch.

Tabelle: Wünsche von Pflegenden (Kanada 2004)

Wünsche	Sandwich-Position	Pflegende
Pflegepausen	52,3%	45,8%
Flexible Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten	46,2%	36,4%
Informationen über längerfristige Freistellungen	42,6	39,0
Informationen über Pflegeangebote/-möglichkeiten	42,3	37,3
Finanzielle oder steuerliche Unterstützung	35,9	34,8
Beratungsangebote	27,6	24,0
Sonstige	11,9	9,9

Quelle: General Social Survey, 2002 zit. nach Barholdt/ Lasch 2004

Handlungsbedarfe

Es besteht also deutlicher Handlungsbedarf, vor allem bei der Arbeitszeitpolitik und dem Ausbau der Infrastruktur im Bereich der Pflege sowie bei der Sensibilisierung für das Thema Pflege in allen gesellschaftlichen Bereichen. Ziel solcher Maßnahmen muss eine gesellschaftliche und betriebliche Unterstützung sein, die sich an den Bedürfnissen der Pflegenden und der Pflegebedürftigen orientiert. Dabei gilt es, auch Differenzen in den Wünschen zwischen den einzelnen Akteursgruppen zu beachten sowie die unterschiedlichen Bedarfe innerhalb der einzelnen Akteursgruppen, so etwa nach Geschlecht oder die verschiedenen Vorstellungen der „nur“ Pflegenden und der Beschäftigten in der sog. Sandwich-Positionen, d.h. die zudem noch Kinder betreuen.

a) auf der betrieblichen Ebene:

Auf der betrieblichen Ebene stehen zwei Dinge im Vordergrund: Zum einen Auszeiten und zum anderen pflegesensible Arbeitszeiten. Auszeiten bringen pflegenden Angehörigen in besonderen Situationen eine Entlastung, zum Beispiel beim Einsetzen der Pflegenotwendigkeit, wenn es viel zu organisieren gibt. Dauerhaft sind sie keine Lösung, denn Pflege ist nicht, wie Elternschaft und Elternzeit, planbar, weder in ihrer Dauer noch in ihrem konkreten Verlauf. Zudem ist mit einer Intensivierung des Pflegebedarfs bei fortschreitender Pflege zu rechnen, so dass es letztendlich stärker um die Frage einer tagtäglichen Vereinbarkeit und der parallelen Übernahme von Pflege- und Berufsaufgaben von Frauen und Männern gehen muss als um eine einmalige Auszeit meist noch zu Beginn der Pflegephase.

Eine betriebliche Auszeit sollte kurzfristig in Anspruch genommen werden können und eine Dauer von mehreren Monaten nicht überschreiten, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die Beschäftigten (meistens die Frauen) letztendlich aus dem Beruf ausscheiden bzw. den Wiedereinstieg nicht schaffen.

Wichtiger sind pflegesensible Arbeitszeiten die eine tagtägliche Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen. Es sind solche Arbeitszeiten, die den Beschäftigten eine gewisse Flexibilität in Dauer, Lage und Verteilung ermöglichen. Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, auch kurzfristig mit ihren Arbeitszeiten auf die zeitlichen Anforderungen der Pflege zu reagieren, etwa mal ein paar Stunden frei nehmen weil die Fußpflege kommt oder morgens mal später beginnen, weil noch ein Arztbesuch der zu pflegenden Mutter ansteht. Hier stellen Gleitzeitmodelle, die Befreiung von der Kernarbeitszeit sowie Arbeitszeitkonten sinnvolle Gestaltungselemente dar – immer unter der Voraussetzung, dass die Verfügungsgewalt bei solchen Arbeitszeitmodellen bei den Beschäftigten liegt.

Sofern es die finanzielle Situation der Betroffenen zulässt, können auch flexible Teilzeitmodelle die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern. Hier ist bei der Ausgestaltung auf die Befristung dieser Teilzeit sowie auf das Rückkehrrecht auf eine entsprechende Vollzeitstelle zu achten.

Selbstverständlich bestehen darüber hinaus noch eine Vielzahl weiterer betrieblicher Maßnahmen und Ansatzpunkte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Das Spektrum reicht von der Arbeitsorganisation über die Personalplanung bis hin zu besonderen Dienstleistungen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sowie die Enttabuisierung des Themas.

b) weitergehende Maßnahmen

Ein weiteres wesentliches Element für eine dauerhaft gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Pflege besteht in einer Entlastung der Pflegenden durch Verteilung der Pflegeaufgaben auf verschiedene Akteure. Diejenigen Pflegepersonen, die parallel zu ihren Pflegeaufgaben weiterhin erwerbstätig bleiben, stützen sich – wie gezeigt – häufig auf vielfältige und weit verästelte Pflegenetzwerke.

Diese Netzwerke leisten einen wichtigen Beitrag für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, wie sich anhand unserer empirischen Ergebnisse zeigen lässt.

Um einer völligen Überlastung durch grenzenlose Pflegezeiten vorzubeugen, sollte der Aufbau von Pflegenetzwerken nachhaltige Unterstützung erfahren. Netzwerke bieten gute Möglichkeiten, Routinen zu entwickeln, in denen regelmäßige Pausen verbindlich vorgesehen sind. Gerade die Pflege von nahen Angehörigen oder Freunden ist ein zutiefst emotionales System, in dem es der pflegenden Person oftmals schwer fällt, die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und sie gegenüber der gepflegten Person oder Dritten zu vertreten. Wenn Auszeiten im Pflegenetzwerk einvernehmlich organisiert sind, brauchen sie nicht mehr in jeder einzelnen Situation neu eingefordert und verhandelt werden. Deshalb macht es Sinn, in Pflegenetzwerken auf anerkannte Zeitinstitutionen – eben Pausen, Urlaub, Feierabend, Wochenende – zurückzugreifen, die es erleichtern können, für alle Beteiligten Rhythmen von „Sorgen und Ruhen“ herzustellen.

Die Gesetzeslage

Das Bundeskabinett hat im März 2008 die Pflegereform auf den Weg gebracht. Das Gesetz trat zum 1. Juli 2008 in Kraft. Es sieht unter anderem die Anhebung der Pflegesätze, die Einrichtung von Pflegestützpunkten und mehr unangemeldete Qualitätskontrollen in sozialen Einrichtungen vor. Zudem sollen die Leistungen für Demenzkranke verbessert werden. Das Gesetz sieht ebenfalls eine Ausweitung der ambulanten Pflege vor und versucht, mit verschiedenen Maßnahmen wie z. B. einer sog. Pflegezeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Die Kernpunkte der Pflegereform

- Weiterhin gilt die Leitlinie: Ambulante Versorgung geht vor stationärer Versorgung. Darüber hinaus findet eine Förderung betreuter Wohnformen statt: Derartige Wohngemeinschaften Pflegebedürftiger sollen gemeinsam pflegerische Unterstützung einkaufen können. Kassen sollen leichter Verträge mit Einzelpflegekräften schließen können, nicht nur mit Pflegediensten.
- Die Angebote für Pflegebedürftige sollen künftig wohnortnah besser aufeinander abgestimmt und vernetzt werden. Jedes Stadtviertel erhält einen so genannten Pflegestützpunkt. Dort sollen alle notwendigen Informationen bereitgestellt werden. So genannte Fallmanager kümmern sich gezielt um die Unterstützung des Einzelnen und seiner Angehörigen, so der Plan.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nahe Angehörige pflegen, können eine bis zu sechsmonatige unbezahlte Freistellung von der Arbeit mit anschließender Rückkehrmöglichkeit in Anspruch nehmen. Ausgenommen davon sind Kleinbetriebe mit fünfzehn oder weniger Beschäftigten. Die Beschäftigten sind während dieser Zeit sozial abgesichert und haben ein Anrecht auf Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz. Eine Lohnfortzahlung sieht der Gesetzgeber nicht vor, schließt entsprechende Vereinbarungen, z. B. über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, nicht aus.
- Daneben soll es für akute Fälle bis zu zehn Tage unbezahlten Pflegeurlaub geben. Die Leistungen können nur dann in Anspruch genommen werden, wenn es sich um Angehörige handelt. Dazu zählen: Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehegatten, Lebenspartner/innen, Geschwister und Kinder (auch Adoptiv- und Pflegekinder, Schwiegerkinder, Enkelkinder sowie Kinder der Lebenspartner/innen), sonstige soziale Beziehungen werden nicht berücksichtigt.
- Die finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung werden erhöht. Bis 2012 werden die ambulanten Sachleistungsbeträge stufenweise angehoben: Pflegestufe I von bisher 384 Euro auf 450 Euro, in Pflegestufe II von 921 Euro auf 1.100 Euro und in Pflegestufe III von 1.432 Euro auf 1.550 Euro. Angehoben wird auch das Pflegegeld in allen Pflegestufen. Der Anspruch auf Tagespflege wird ausgebaut. Darüber hinaus sollen ab 2015 die Leistungen der Pflegeversicherung in einem dreijährigen Rhythmus dynamisiert werden.
- Die Leistungen für Menschen mit „erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz“ (darunter Demenz-, Alzheimer- und psychisch Kranke sowie geistig Behinderte) sollen von 460 Euro auf bis zu 2400 Euro im Jahr anwachsen. Dabei handelt es sich um einen Beitrag, der zusätzlich zu den eigentlichen Pflegeleistungen gezahlt wird, aber auch dann, wenn die Betroffenen noch nicht körperlich pflegebedürftig sind und damit noch nicht in die erste Pflegestufe fallen.
- Die Qualität der Pflege soll durch Transparenz und ein besseres Pflegemanagement verbessert werden. Krankenkassen und Pflegeeinrichtungen sind verpflichtet, verbindliche Standards für die Pflegequalität zu vereinbaren. Alle drei Jahre findet eine Qualitätsprüfung der Pflegeeinrichtungen statt.
- Weiterhin wird eine bessere Prävention und Rehabilitation in der Pflege angestrebt. So werden Anstrengungen von Pflegeeinrichtungen gefördert, mit aktivierender Pflege und Rehabilitation gute Pflegeergebnisse zu erzielen.
- Bürgerschaftliches Engagement in der Pflege wird unterstützt. Engagierte Bürgerinnen und Bürger sollen künftig besser in vernetzte Versorgungsangebote eingebunden werden und eine Schulung durch die Pflegekassen bekommen können.
- Schließlich verringert sich die Bürokratie im Bereich der Pflege. Das gibt Pflegekräften mehr Zeit, sich besser um die Pflegebedürftigen zu kümmern. Zugleich wird mehr Wirtschaftlichkeit im Pflegebereich gefördert.

4. Die zehn Module im Überblick

A. Allgemeine Sensibilisierung

Modul A1:
**Einführung: Vereinbarkeit von
Pflegeverantwortung und
beruflichen Erfordernissen**

▶ Vortrag; Information

Ca. 45 Minuten

Modul A2:
**Pflegeverantwortung –
was heißt das für mich?**

▶ Sensibilisierung, Reflexion

Ca. 90 Minuten

Modul A3:
**Unterstützung organisieren –
Pflegenetzwerk aufbauen!**

▶ Sensibilisierung; Problemanalyse

Ca. 120 Minuten

B. Erste Schritte für die betriebliche Interessenvertretung

Modul B1:
**Umgang mit privaten Pflegebe-
lastungen am Arbeitsplatz – ein
Gespräch mit...**

▶ Gesprächsführung;
Interessenaushandlung

Ca. 60 Minuten

Modul B2:
**Unterschiedliche Pflegesituationen
= unterschiedliche betriebliche
Lösungen**

▶ Sensibilisierung;
Handlung

Ca. 75 Minuten

Modul B3:
**Betriebliche Lösungsansätze –
was gibt's schon, was fehlt?**

▶ Analyse, Lösungsansätze

Ca. 75 Minuten

C. Vertiefte Handlungsplanung für die betriebliche Interessenvertretung

Modul C1:
**Pflege: Vom Tabu zum
Topthema!**

▶ Ideensammlung;
TN-Austausch

Ca. 90 Minuten

Modul C2:
**Pflege als Thema für die
Betriebsvereinbarung**

▶ Anwendung; Umsetzung
eigener Vorstellungen

Ca. 120 Minuten

Modul C3:
**Den Arbeitgeber mit ins
Boot holen!**

▶ Praxisübung;
Verhandlung

Ca. 120 Minuten

Modul C4:
**Planspiel:
„Runder Tisch Pflege“**

▶ Handlungsplanung
und -erprobung

Ca. 3–4 Stunden

Modul A1

Modul:	Thema:	
A1	Einführung: Vereinbarkeit von privater Pflegeverantwortung und beruflichen Erfordernissen	
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:
Ca. 45 Min.	Einstieg	Vortrag; Information

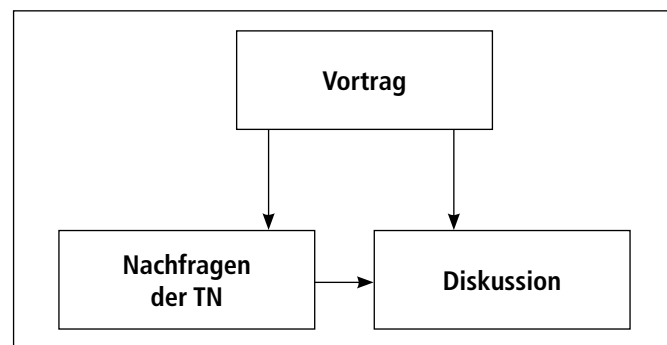
Ziel und Leitidee:

In diesem Modul sollen sich die Teilnehmer/innen (TN) mit grundlegenden Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vertraut machen. Dies umfasst sowohl aktuelle Daten, Trends und Entwicklungen als auch den Diskussionsstand zum Thema. Die TN sollen zudem zum Austausch über ihre jeweiligen Vereinbarkeitssituationen angeregt werden. Von Interesse sind Unterschiede der betrieblichen und familiären Lebenssituation der Teilnehmer/innen, wie auch der jeweiligen betrieblichen Bedingungen für die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit den Belangen privater Pflegeverantwortung.

Dieses Modul ist für alle Arten von Gruppen und TN geeignet und bietet sich besonders als Einstieg in das Thema an.

Ablauf im Überblick

Auf den Vortrag durch die Trainer/innen folgt eine gemeinsame Diskussion.



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Als Einstieg in die Arbeit zum Thema Vereinbarkeit empfiehlt sich ein Vortrag der Trainer/innen.</p> <p>Als Grundlage für den Vortrag bietet sich der Einführungstext „Vereinbarkeit von privater Pflegeverantwortung und beruflichen Erfordernissen – eine erste Einführung“ in dieser Broschüre an.</p> <p>Mögliche Vertiefung: Es ist möglich, im Anschluss an den Vortrag zunächst Kleingruppen (KG) zu bilden, die einzelne Aspekte gemeinsam (evtl. anhand von Zusatzmaterial) vertiefen.</p> <p>Die gemeinsame Abschlussdiskussion soll das Verhältnis von Beruf und Pflege behandeln und insgesamt für ein weites und offenes Verständnis von Vereinbarkeit werben.</p> <p>Die aktuelle Vereinbarkeitssituation in den Betrieben der TN sollte möglichst in die Diskussion einbezogen werden. Mögliche Fragestellungen hierzu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Inwiefern spielt das Thema Pflege in eurem Betrieb bereits eine Rolle?“ ■ „Wie ist das Angebot an vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen in unserem Betrieb im Allgemeinen und für Pflege im Speziellen?“ <p>Mögliche Vertiefung: Auch hierzu ist es möglich, die TN zunächst in KG diskutieren zu lassen. Es empfiehlt sich dann, die Ergebnisse der Diskussion bzw. der KG in Stichworten schriftlich festzuhalten. Dies kann z. B. am Flipchart geschehen.</p> <p>Hinweis: Ziel ist, dass sich stets alle TN angesprochen fühlen. Daher unterschiedliche Personengruppen, Aktivitäten und Lebensbereiche betrachten und die Diskussion nicht auf erwerbstätige Frauen mit Kindern beschränken!</p>	<p>Vortrag</p> <p>Hierzu die Informationen aus dem Einführungstext verwenden (vgl. Kapitel 3).</p> <p>Ergänzendes Material: Vgl. Literaturhinweise/ Linksammlung</p> <p>Abschlussdiskussion</p> <p>2 Fragestellungen</p> <p>Vertiefung</p> <p>Hinweis</p>

Modul A2

Modul:	Thema:		
A2	Pflegeverantwortung – was heißt das für mich?		
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:	
Ca. 90 Min.	Einstieg für alle TN	Sensibilisierung; Reflexion	

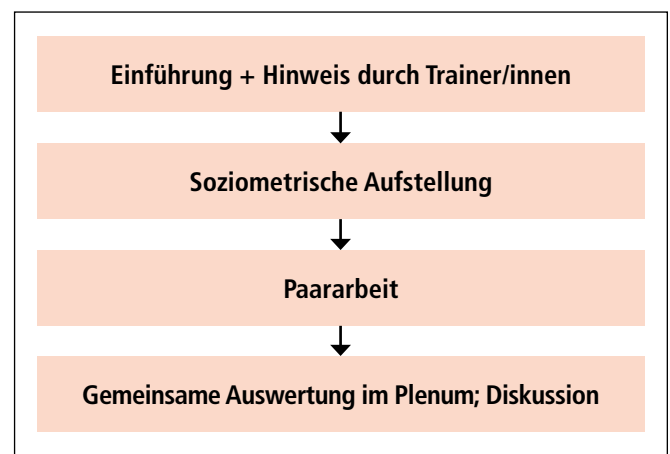
Ziel und Leitidee:

Dieses Modul dient der Sensibilisierung gegenüber bestehenden oder zukünftig sich abzeichnenden Pflegeverantwortungen. Ziel ist, die Teilnehmer/innen (TN) auch für die mit ihrer Pflegeverantwortung verbundenen Belastungen zu sensibilisieren. Sie sollen angeregt werden, ihre eigenen (Belastungs-)Grenzen zu reflektieren. Gemeinsam sollen Anregungen dafür gesammelt werden, wo die eigenen Grenzen liegen und wie man diese schützen kann. Dazu sollen Entlastungsmöglichkeiten und Möglichkeiten der Unterstützung diskutiert werden

Da hier auch die Lebenssituation der TN angesprochen wird, dient dieses Modul zugleich dem gegenseitigen Kennenlernen der TN.

Ablauf im Überblick:

Einführung durch Trainer/innen, soziometrische Aufstellungen im Plenum, Paararbeit zur Vertiefung der Reflexion, Auswertung im Plenum, Gruppendiskussion, gemeinsame Reflexion.



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Zum Einstieg geben die Trainer/innen einen kurzen Input zu den Belastungen, die für Angehörige mit der Übernahme von Pflegeverantwortung einhergehen können. Dazu verweisen sie auf die bereits bekannten repräsentativen Daten zur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ durchschnittlichen Dauer von Pflegesituationen ■ Häufigkeit, in der die Pflegetätigkeiten ausgeübt werden sowie ■ zu den Folgen, die die Pflegetätigkeiten auf die pflegenden Angehörigen haben. <p>Ziel: Eine verständnisvolle Gesprächsatmosphäre schaffen, in der auch die „negativen“ bzw. „belastenden“ Seiten der Pflege angesprochen werden dürfen. Verständnis dafür äußern, dass es Grenzen der eigenen Belastbarkeit für pflegende Angehörige gibt.</p> <p>Hinweis: Erneut darauf hinweisen, dass Pflege bzw. Pflegeverantwortung hier nicht nur körperbezogene Tätigkeiten (wie z. B. Waschen, Eincremen, Anziehen, zur Toilette begleiten) für bereits schwer gebrechliche oder kranke Angehörige meint, sondern eine Vielzahl unterschiedlich intensiver Handlungen umfassen kann (z. B. Begleitung beim Spazierengehen, Haarpflege, Einkäufe übernehmen, Fenster putzen, Betten beziehen, Vorlesen, Essen kochen, Medikamente besorgen, Balkonkästen bepflanzen etc.).</p>	<p>Vgl. Einführungstext Kapitel 3. ca. 15 Minuten</p> <p>Hinweis auf vielfältigen Charakter von Pflege</p>
<p>Als Einstieg in die Selbstreflexionsphase bietet sich eine soziometrische Aufstellung der Gruppe im Plenum an. Es können auch 2–3 soziometrische Aufstellungen nacheinander erfolgen.</p> <p>Dazu werden die TN gebeten, sich als Antwort auf eine Fragestellung entlang einer gedachten Skala mit zwei Endpunkten (markiert durch zwei leere Stühle) im Raum zu positionieren. Mögliche Fragestellungen für die soziometrische Aufstellung:</p>	<p>Soziometrische Aufstellung ca. 15 Minuten</p> <p>2 leere Stühle als Endpunkte</p>

Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>1. „Wenn ich an Angehörige/Bekannte denke, die ich auch bisher schon unterstütze, besuche bzw. betreue oder denen ich gelegentlich zur Hand gehe: Wie viel Stunden verbringe ich alles in allem damit pro Monat?“ Die TN positionieren sich entlang der gedachten Linie zwischen den zwei Endpunkten „0 Stunden“ und z. B. „40 Stunden“.</p> <p>2. „Unabhängig davon, ob ich das als gut oder schlecht bewerte: Wie groß ist meine gefühlte Belastung durch die aktuelle Pflegeverantwortung?“ Die TN positionieren sich entlang der gedachten Linie zwischen den zwei Endpunkten „äußerst gering“ und „sehr, sehr hoch“.</p> <p>3. „Wie wahrscheinlich ist es, dass meine Pflegeverantwortung für Angehörige/Bekannte zukünftig (noch) zunehmen wird?“ Die TN positionieren sich entlang der gedachten Linie zwischen den zwei Endpunkten „äußerst unwahrscheinlich“ und „absolut sicher“.</p> <p>Nachdem alle TN jeweils die für sie passende Position auf der Skala gefunden haben (Hinweis: die TN ermuntern, dies durch hin- und hergehen auszuprobieren!), können die Trainer/innen einzelne bzw. alle TN bitten, ein kurzes Statement zu ihrem Standpunkt zu geben. Bei dieser Befragung empfiehlt es sich, von den beiden Polen zur Mitte hin vorzugehen.</p> <p>Erst danach ggf. eine zweite oder dritte soziometrische Aufstellung zu einer anderen Fragestellung vornehmen.</p>	<p>1. Fragestellung</p> <p>2. Fragestellung</p> <p>3. Fragestellung</p> <p>Vertiefung Soziometrie</p>
<p>Die TN werden gebeten, sich paarweise zu finden und sich als Paar zusammen zu setzen. Die Paare können sich etwa dadurch bilden, dass sich jeweils zwei TN zusammenschließen, die in der soziometrischen Aufstellung ähnlich positioniert waren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Wählt eine Person aus, die euch während der soziometrischen Übung aufgefallen ist, weil sie in eurer Nähe stand.“ ▶ Hinweis: Es sollte bewusst auf eine schriftliche Aufzeichnung der Ergebnisse verzichtet werden, da die Inhalte dieser Paararbeit möglicherweise vertraulich gewesen sind. <p>Anschließend an die Paararbeitsphase kommen alle TN zu einer Rückmeldungsrunde im Plenum zusammen. Im Sitzkreis berichten die TN in lockerer Reihenfolge von ihren persönlichen Einsichten aus der Paararbeit.</p> <p>▶ Hinweis: Dabei Freiwilligkeit betonen!</p>	<p>Paararbeit ca. 20–30 Minuten</p> <p>Anleitung Paarbildung</p> <p>Kurzauswertung im Plenum Ca. 10 Minuten</p>
<p>Abschließend findet eine gemeinsame Diskussionsrunde aller TN im Plenum statt. Die gemeinsame Diskussion könnte sich sinnvollerweise auf folgende Fragestellungen konzentrieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Wie kann ich (besser) darauf achten, meine eigenen Grenzen – trotz aller Pflegeverantwortung – nicht aus den Augen zu verlieren?“ ■ „Wer oder was kann mich in meiner Pflegeverantwortung unterstützen? Wie kann ich mir Entlastung organisieren?“ <p>Die Trainer/innen können die Aufmerksamkeit der TN – sofern gewünscht – bereits an dieser Stelle auf die Möglichkeit angepasster Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung lenken.</p> <p>▶ Beschäftigte haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) seit 2001 das Recht, ihre Arbeitszeiten auf eigenen Wunsch hin zu verkürzen.</p> <p>Vertiefte Bearbeitung: Wenn Zeit und Interesse vorhanden ist, kann diese Phase der gemeinsamen Reflexion noch ausgedehnt werden. Die beiden genannten Fragestellungen könnten z. B. zunächst vertiefend in Kleingruppen bearbeitet werden. Die Kleingruppen notieren Ideen/ Anregungen zu den Fragestellungen auf Metaplankarten, die dann anschließend im Plenum gemeinsam aufgehängt und ausgewertet werden.</p>	<p>Abschlussdiskussion im Plenum Ca. 20–30 Minuten</p> <p>Fragestellungen</p> <p>Vgl. Arbeitsblatt A.2. „Arbeitszeitreduktion auf Grundlage des TzBfG“</p> <p>Vorschlag für vertiefte Bearbeitung</p>

Arbeitsblatt Modul A2:

„Arbeitszeitreduktion auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TZBefrG)“

Jede/r Beschäftigte hat ein individuelles Recht, seine/ihre Arbeitszeit gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu reduzieren. Dies muss ihre dies mindestens drei Monate vor dem gewünschten Termin schriftlich beantragt werden.

Euer Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung kann vom Arbeitgeber nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Der Arbeitgeber ist allerdings gesetzlich verpflichtet, Teilzeitarbeit im Betrieb zu fördern und diese seinen Arbeitnehmern – auch in leitenden Positionen – zu ermöglichen.

Im Antrag müsst ihr nicht nur die gewünschten Wochentage, sondern auch die zukünftige Stundenverteilung der Arbeitszeit angeben. Die Verringerung der Arbeitszeit kann auf vielfältige Weise geschehen: So kann die tägliche Arbeitszeit oder die Anzahl der Arbeitstage reduziert werden. Der Arbeitgeber ist laut Gesetz zur Bemühung um eine Einigung verpflichtet. Hilfreich kann sein, wenn Ihr dem Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung verschiedene Alternativen anbietet.

Euer Arbeitgeber muss einen Monat vor dem gewünschten Termin seine Entscheidung bezüglich des Antrags auf Teilzeitarbeit schriftlich mitteilen. Wenn Ihr einen Monat vor Beginn der geplanten Teilzeitarbeit noch keine Nachricht erhalten habt, tritt eure beantragte Arbeitszeitverkürzung zum genannten Termin in Kraft.

§8 Verringerung der Arbeitszeit (TzBfG)

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. (...)
- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer

nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (...)

So sollte man bei einem Teilzeitbegehren vorgehen – in 5 Schritten:

1. Voraussetzungen ermitteln

Sind alle Voraussetzungen für eine Arbeitszeitverringerung gegeben? Kontrollieren Sie, ob in Ihrem Betrieb Teilzeitarbeit möglich ist: Ihr Arbeitsverhältnis muss seit sechs Monaten bestehen, und es müssen mehr als 15 Arbeitnehmer (Auszubildende zählen nicht mit) beschäftigt sein. Aber auch in kleineren Firmen ist eine Reduzierung zulässig.

2. Teilzeitwunsch mitteilen

Teilt spätestens drei Monate vor beabsichtigtem Eintritt in die Teilzeit eurem Arbeitgeber (möglichst schriftlich) mit, dass ihr eure Arbeitszeit verringern möchtet. Gebt dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage an. Besonderheiten gelten bei Elternteilzeit und für schwerbehinderte Arbeitnehmer.

3. Entscheidung abwarten

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung über euren Antrag mindestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich mitteilen. Hat der Arbeitgeber euch seine Ablehnung nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit mitgeteilt, gilt diese als akzeptiert. Dieselbe Frist gilt für die Genehmigung der Verteilung der Teilzeitarbeit.

4. Gemeinsame Lösung anstreben

Versucht, mit eurem Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung anzustreben. Euer Anspruch auf Teilzeit kann nur bei Vorliegen wichtiger betrieblicher Gründe abgewiesen werden. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitszeitverringerung Arbeitsorganisation und -abläufe beeinträchtigt oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht.

5. Rat und Hilfe suchen

Verweigert euer Arbeitgeber die beantragte Teilzeit, setzt euch mit dem Betriebsrat in Verbindung. Der Teilzeitananspruch kann gerichtlich überprüft werden. Wendet euch vorher an eure Gewerkschaft. Ist die Ablehnung des Teilzeitwunsches gerechtfertigt, könnt ihr eine erneute Verringerung erst nach zwei Jahren verlangen.

Kann die Arbeitszeit auch wieder verlängert werden?

Möchte ein Teilzeitbeschäftigter seine Arbeitszeit wieder verlängern, muss der Arbeitgeber ihn bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt behandeln – außer dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter sprechen dagegen.

Generell gilt: Arbeitnehmer in Teilzeit dürfen gegenüber ihren Kollegen, die in Vollzeit arbeiten, nicht benachteiligt werden!

Modul A3

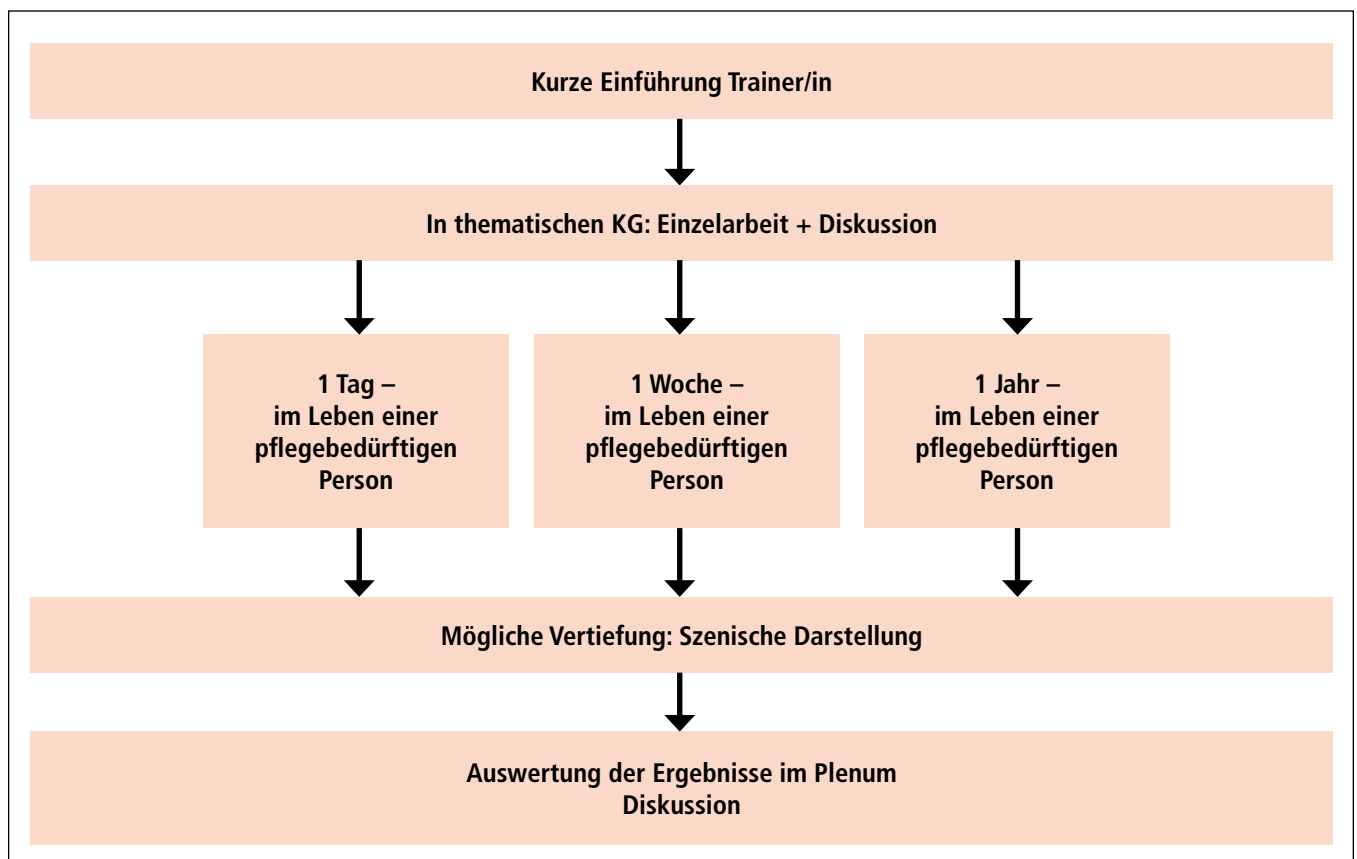
Modul:	Thema:		
A3	Unterstützung organisieren – Pflegenetzwerk aufbauen!		
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:	
120 Minuten	Alle TN	Sensibilisierung, Problemanalyse	

Ziel und Leitidee:

Ziel dieser Übung ist es, für die zeitlichen Anforderungen zu sensibilisieren, die aus der Übernahme von Sorgeverantwortung resultieren können. Die TN sollen reflektieren, dass Pflegeverantwortung nicht von einer Person alleine übernommen werden kann. Es bedarf vielmehr eines Netzwerkes verschiedener Unterstützer/innen sowie möglicherweise der Ergänzung durch professionelle Dienstleister. Darüber hinaus sollen die TN Unterstützungsleistungen auf betrieblicher Ebene als *ein* wesentliches und selbstverständliches Element des Netzwerkes erkennen.

Ablauf im Überblick:

Einführung durch Trainer/innen, Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Darstellung und Präsentation der Ergebnisse im Plenum.



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Zu Beginn geben die Trainer/innen eine kurze Einführung zur Organisation von privater Pflege und der hohen Bedeutung von „Pflege-Netzwerken“ zur Entlastung des Einzelnen. Dazu verweisen sie auf die bereits bekannten Studien.</p> <p>▶ Leitendes Motto ist: „Keiner pflegt allein!“.</p> <p>Ziel ist es, auf die zeitlichen Notwendigkeiten hinzuweisen, die bei privater Pflege entstehen und die von einer pflegeverantwortlichen Person alleine nicht zu bewältigen sind. Es soll deutlich gemacht werden, dass private Pflege nur dann auf Dauer erfolgreich funktionieren kann, wenn die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt wird.</p>	<p>Vgl. Einführungstext Kapitel 3 15 Minuten</p>
<p>Anschließend gehen die TN zu drei Kleingruppen von 3–5 Personen zusammen. Sie sollen für unterschiedliche Zeitphasen (ein Tag, eine Woche, ein Jahr) analysieren, wann und wie private Pflege mit den Arbeits- und Eigenzeiten von Beschäftigten kompatibel sind und wo es zu Zeitkonflikten kommen kann. Die Aufgabenstellungen für die drei Kleingruppen unterscheiden sich in der Einführung und im betrachteten Zeitraum, sind aber methodisch vergleichbar.</p> <p>■ KG 1: „Stellt euch vor, ihr würdet morgen die Betreuung einer euch nahe stehenden Person (Vater, Lebenspartner/in ...) für einen Tag übernehmen. Diese Person hatte einen Schlaganfall und ist halbseitig gelähmt. Was für Aufgaben fallen an, was gibt es für euch zu bedenken?“</p> <p>In KG 1 stehen die tagtäglichen Zeiten und Aufgaben im Mittelpunkt.</p> <p>■ KG 2: „Stellt euch vor, ihr würdet nächste Woche die Betreuung einer euch nahe stehenden Person (Vater, Lebenspartner/in ...) für eine Woche übernehmen. Diese Person hatte einen Schlaganfall und ist halbseitig gelähmt. Was für Aufgaben fallen an, was gibt es für euch zu bedenken?“</p> <p>In KG 2 stehen weniger die tagtäglichen Dinge im Vordergrund, sondern vielmehr Dinge, die im Wochenverlauf anfallen können, wie z. B. Arztbesuch, Friseurbesuch, Krankengymnastik, eigene private Interessen, Wochenendgestaltung.</p> <p>■ KG 3: „Stellt euch vor, ihr würdet morgen die Betreuung einer euch nahe stehenden Person (Vater, Lebenspartner/in ...) für ein Jahr übernehmen. Diese Person hatte einen Schlaganfall und ist halbseitig gelähmt. Was für Aufgaben fallen an, was gibt es für euch zu bedenken?“</p> <p>KG 3 betrachtet die zeitliche Ebene des Jahres. Damit gelangen Pflegenotwendigkeiten und Besonderheiten in den Blick, die nicht täglich und eher in längeren Abständen auftreten, wie z. B. eigener Urlaub, eigene Krankheiten, Fortbildungen.</p> <p>Mögliche Vertiefung: An Stelle einer parallelen Bearbeitung der Themen können diese auch nacheinander von den gleichen TN bearbeitet werden. Genauso ist es aber möglich, überhaupt nur ein oder zwei der hier genannten drei Themen zu bearbeiten.</p>	<p>Parallele Kleingruppen Aufgabenstellung</p> <p>Anleitung KG 1</p> <p>Anleitung KG 2</p> <p>Anleitung KG 3</p>

Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>In allen drei KGs beginnen die TN nun mit einer Einzelarbeit zum gemeinsamen Kleingruppenthema. Sie tragen hierzu die anfallenden Pflegeaufgaben auf einem persönlichen Zeitstrahl ein.</p> <p>1. „Zeichnet bitte entlang eines Zeitstrahls über 24 Stunden (KG 1) bzw. über 7 Tage (KG 2) bzw. über 12 Monate (KG 3) den Alltag der zu pflegenden Person auf. Vermerkt bitte die Ereignisse auf dem Zeitstrahl, bei der die pflegebedürftige Person Unterstützung/ Hilfe durch euch braucht bzw. die Anlässe, wo ihr etwas für diese Person organisieren müsstet.“</p> <p>2. „Kennzeichnet bitte die Momente, wo die Pflegenotwendigkeiten, die ihr seht, vermutlich mit euren eigenen Arbeits- und Eigenzeiten kollidieren werden. Tragt hier bitte ein Blitzsymbol ein.“</p> <p>Die TN stellen sich innerhalb der KG ihre gezeichneten Bilder vor und vergleichen, welche Aufgaben bzw. Zeiten bei ihnen jeweils besonders problematisch zu organisieren sind. Sie überlegen gemeinsam, wer sie dabei ggf. unterstützen könnte.</p> <p>Die TN der KG halten die Ergebnisse ihrer Auswertung auf Metaplankarten fest. Dabei berücksichtigen sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Was ist schwer zu organisieren?“ ■ „Wer könnte dabei wie unterstützen?“ 	<p>Einzelarbeitsphase 20 Minuten</p> <p>Einzelarbeit Papier + Stifte in ausreichender Zahl</p> <p>Auswertung in den KGs 20 Minuten</p> <p>Metaplankarten</p>
<p>Im Plenum stellen alle 3 KGs mit Hilfe der Metaplankarten ihre Ergebnisse vor.</p> <p>Ergänzend können die gezeichneten Zeitstrahle im Raum aufgehängt und im Rahmen eines gemeinsamen Rundgangs aller TN betrachtet werden.</p>	<p>Auswertung im Plenum 15 Minuten</p> <p>Evtl. Rundgang</p>
<p>Mögliche Vertiefung:</p> <p>Die Ergebnisse der KGs können alternativ bzw. zusätzlich zur Präsentation auf Metaplankarten auch in Form einer kurzen, typischen Szene dargestellt werden. Dies empfiehlt sich insbesondere für TN, die bereits Erfahrung mit dem Spielen von Szenen haben – oder für solche, die daran interessiert sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Führt bitte eine gemeinsame Szene auf, in der sichtbar wird, wie typische Pflegeverantwortungen (am Tag/ in der Woche/ im Jahresverlauf) mit euren Arbeitszeiten und/oder privaten Zeitanforderungen kollidieren können!“ <p>Die TN erarbeiten gemeinsam eine typische Szene, die eine oder mehrere Beispiele aus der Arbeit der Kleingruppe aufgreift.</p> <p>Hinweis: Die TN sollen bei den einzelnen Übungen und den szenischen Darstellungen ihre Fantasie spielen lassen. Auch Dramatisieren ist erlaubt!</p> <p>Alle drei KGs führen ihre jeweilige Szene im Plenum vor den übrigen TN auf.</p>	<p>Vertiefung Szenische Darstellung 40 Minuten</p> <p>Anleitung</p> <p>Aufführung der Szenen im Plenum</p>
<p>Zum Abschluss tauschen sich die TN über ihre Erkenntnisse zum Aufbau von Unterstützungsstrukturen aus. Sie überlegen, welche Unterstützung sie sich dabei von ihrem Betrieb wünschen würden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Worin liegen die Vorteile eines Pflegenetzwerkes gegenüber der Übernahme von Pflegeaufgaben durch eine Einzelperson? Gibt es auch Nachteile?“ ■ „Was würde ich mir von betrieblicher Seite als Beitrag wünschen?“ <p>Es empfiehlt sich, die Ergebnisse der Abschlussrunde in Stichworten durch die Trainer/innen schriftlich festzuhalten.</p>	<p>Abschlussrunde + Erfahrungsaustausch 30 Minuten</p> <p>Fragestellungen</p>

Modul B1

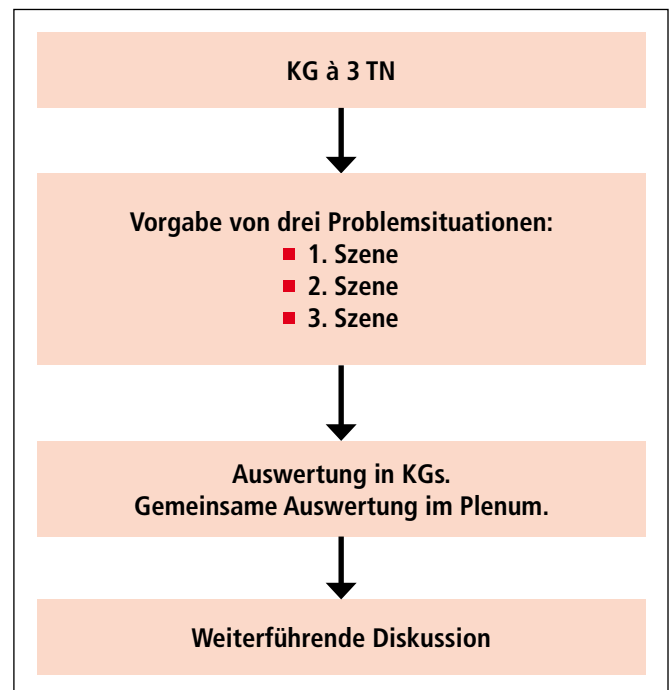
Modul:	Thema:	
B1	Umgang mit privaten Pflegebelastungen am Arbeitsplatz – ein Gespräch mit ...	
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:
90 Minuten	Alle TN, insbesondere betriebliche Interessenvertretung	Gesprächsführung, Interessenaushandlung

Ziel und Leitidee:

Dieses Modul möchte Beschäftigte sowie insbesondere Betriebs- und Personalräte befähigen, die Bedarfe die sich aus der Übernahme von Pflegeverantwortung ergeben innerhalb des Betriebes auch offen ansprechen zu können. Die TN erhalten die Gelegenheit verschiedene Wege auszuprobieren: Was sind die richtigen Worte? Wie trete ich auf? Wen spreche ich zuerst an? Was sollte ich besser nicht sagen? Nur wenn Kolleg/innen und Vorgesetzte Bescheid wissen, können sie Verständnis entwickeln und an der Suche nach Lösungen adäquat beteiligt werden.

Ablauf im Überblick:

Mini-Fishbowl: In KGs werden Gesprächssituationen mit Kolleg/innen, Vorgesetzten sowie dem Betriebsrat zur Pflegesituation und den resultierenden Wünschen und Bedarfen geübt. Gemeinsames Herausarbeiten von kommunikativen Lösungen.



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Für die Bearbeitung bilden die TN Kleingruppen à 3 Personen. Innerhalb der Kleingruppe wird festgelegt (notfalls: ausgelost) wer A, wer B und wer C ist. Jede KG sucht sich einen eigenen Platz im Raum.</p> <p>Der bzw. die Trainer/in führt anhand von Arbeitsblatt 1 in die Ausgangssituation des Fallbeispiels ein.</p> <p>Jede KG bearbeitet nacheinander alle drei Szenen. Dabei sind in jeder Szene zwei TN der KG miteinander im Gespräch. Der/die dritte TN wirkt als „Beobachter“ und beobachtet Auftreten, Argumente und Strategien der beiden Gesprächspartner. Ggf. macht er/sie sich Notizen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Welche Möglichkeiten einer Annäherung nehmt ihr in der Situation wahr?“ <p>Der/die Trainer/in ruft die 1. Szene auf. Alle Kleingruppen arbeiten im gleichen Raum parallel. Der/die Trainer/in stoppt nach der festgelegten Zeit und ruft die nächste Szene auf, bis nacheinander alle drei Szenen in den KGs durchgespielt wurden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Szene: Beschäftigte/r (A) und Kolleg/in (B) im Gespräch. 2. Szene: Beschäftigte/r (A) und Vorgesetzte/r (C) im Gespräch. 3. Szene: Vorgesetzte/r (C) und Betriebs-/ Personalratsmitglied (B) im Gespräch. 	<p>Kleingruppen à 3 Personen 30 Minuten</p> <p>Vgl. Arbeitsblatt zu Modul B1.</p> <p>Aufgabe</p> <p>3 Szenen à jeweils 7 Minuten</p>
<p>Nachdem alle drei Szenen bearbeitet wurden, sollte zunächst eine Auswertung innerhalb der Kleingruppe erfolgen. Dabei tauschen sich die beiden Gesprächspartner/innen darüber aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wie es ihnen in dem Gespräch ging, ■ wie sie vorgegangen sind und ■ welche Erfolge sie erreichen konnten. <p>Der bzw. die Beobachter/in ergänzt anhand der eigenen Beobachtungen und Notizen.</p>	<p>Auswertung in den KGs. 15 Minuten</p>
<p>Abschließend empfiehlt sich eine gemeinsame Auswertung im Plenum, in der die einzelnen Lösungsansätze aus den Kleingruppen zusammengetragen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Was wurde jeweils erreicht?“ ■ „Auf welchem Wege wurde dies erreicht?“ <p>In der gemeinsamen Auswertung sollte auch darauf fokussiert werden, ob das Geschlecht der jeweiligen Verhandlungspartner einen Einfluss auf die Situation hatte.</p> <p>Es empfiehlt sich, alle wichtigen Ergebnisse möglichst schriftlich auf einem Flipchart bzw. einer Metaplanwand festzuhalten.</p>	<p>Auswertung im Plenum 25 Minuten</p> <p>Flipchart</p>
<p><u>Wenn genügend Zeit und Interesse:</u></p> <p>Im Anschluss an die Analyse erfolgreicher Lösungsansätze kann der Schwerpunkt der Diskussion auch noch stärker auf Schlussfolgerungen für die zukünftige Arbeit der Betriebs-/ Personalräte gelegt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Welche Gestaltungsbedarfe werden aus den Szenen für uns als BR/PR sichtbar?“ ■ „Welche Kompetenzen brauchen wir als BR/PR für die Beteiligung an solchen Gesprächssituationen?“ 	<p>Diskussion im Plenum 20 Minuten</p>

Arbeitsblatt Modul B1

Die Problemsituation:

In einem Betrieb mit 50 Beschäftigten versorgt ein/e Beschäftigte/r die/den pflegebedürftige Partner/in. Weil dies mit der normalen Arbeitszeit nicht zu vereinbaren ist, möchte der/die Beschäftigte...

- ▶ Variante 1: Morgens immer eine halbe Stunde später beginnen und bei Bedarf (Arzttermin, Fußpflegerin kommt) mal für eine Stunde den Arbeitsplatz verlassen.
- ▶ Variante 2: Die Arbeitszeit auf 25 Stunden pro Woche reduzieren. Der/die Beschäftigte hat dabei eigene Vorstellungen über die Lage und Verteilung seiner/ihrer zukünftig zu reduzierenden Arbeitszeit auf die Woche.
- ▶ Variante 3: Nur noch Frühdienste machen und jeden Freitag frei haben.
- ▶ Variante 4: ...

▶ Hier können auch andere/weitere Beispiele gewählt werden, die der jeweiligen betrieblichen Situation besser entsprechen!

A) Er/sie will den/die Gesprächspartner/in gerne über die neue Lebenssituation informieren und gleichzeitig Verständnis für die Wünsche und Bedarfe wecken. Und zwar:

- Szene Nr. 1:** bei einer/einem Kolleg/in.
Szene Nr. 2: bei dem/der Vorgesetzten.

B) Vorgesetzte/r und Kolleg/in haben keine Ahnung von der neuen Lebenssituation der/des Kolleg/in und haben andere Vorstellungen über die Arbeitszeiten der/des Kolleg/in. Ein Mitglied des Betriebsrates versucht im Sinne des/der Beschäftigten zu vermitteln.

- Szene Nr. 3:** Vermittlungsgespräch BR mit dem/der Vorgesetzten.

Modul B2

Modul:	Thema:		
B2	Unterschiedliche Pflegesituation = unterschiedliche betriebliche Lösungen		
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:	
75 Minuten	Betriebliche Interessenvertretung	Sensibilisierung + Handlung	

Ziel und Leitidee:

Dieses Modul richtet sich an betriebliche Interessenvertretungen, die erste Ideen für betriebliche Handlungsfelder sammeln und sich über ihre Erfahrungen austauschen wollen. Die TN sollen für die Vielfalt von Pflegesituationen sensibilisiert werden und erkennen, dass Pflege nicht gleich Pflege ist. Verschiedene Pflegesituation machen jeweils spezifische Unterstützungsmaßnahmen erforderlich. Die Bandbreite reicht von kleinen, selbst bestimmten Optionen bis hin zur mehrwöchigen Freistellung.

Ablauf im Überblick:

Einführung durch Trainer/in, Bearbeitung in Kleingruppen, Auswertung im Plenum mit anschließender Diskussion.



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Zur Einführung sensibilisieren die Trainer/innen die TN in kurzen Worten für die Vielfalt unterschiedlicher Pflegesituationen. Es soll deutlich gemacht werden, dass es unterschiedliche Formen von Pflegeverantwortung gibt und dass dementsprechend auch betriebliche Unterstützungsleistungen problemorientiert auf die jeweilige Situation eingehen sollten.</p> <p>Im Anschluss werden den TN beispielhaft fünf verschiedenen Pflegesituationen vorgestellt.</p>	<p>Einführung 5 Minuten</p> <p>Vgl. Arbeitsblatt zu Modul B.2.</p>
<p>Die TN bilden fünf Kleingruppen (KG), mit jeweils 3-5 TN. Jede KG entscheidet sich für eine der fünf Pflegesituationen.</p> <p>Alternativ: Die Pflegesituationen werden auf die gebildeten KGs ausgelöst.</p> <p>Hinweis: Es ist sinnvoll, dass die KGs unterschiedliche Situationen bearbeiten. Bei Interesse können aber durchaus auch zwei Kleingruppen die gleiche Pflegesituation parallel bearbeiten. Dies kann als methodische Variation genutzt werden. Dann erfolgt eine Bearbeitung derselben Pflegesituation durch eine männliche/weibliche TN-Gruppe, durch eine jüngere/ältere TN-Gruppe etc.</p> <p>Alle KGs erhalten zwei Aufgabenstellungen zur jeweiligen Bearbeitung</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Bitte überlegt, welche Anforderungen auf die pflegeverantwortliche Person in dieser Situation zukommen. Bitte beachtet dazu auch die voraussichtliche Dauer der Pflegesituation!“ ■ „Welche betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen wären in dieser speziellen Situation sinnvoll?“ <p>Die TN diskutieren die Aufgabenstellung gemeinsam und sammeln ihre Ergebnisse auf Metaplankarten.</p>	<p>Kleingruppenarbeit 30 Minuten</p> <p>Methodische Variation</p> <p>2 Aufgabenstellungen für KGs</p> <p>Themenbearbeitung in KG Metaplan</p>
<p>Die Ergebnisse werden nacheinander durch die KGs im Plenum vorgestellt. Die anderen TN haben die Möglichkeit, Nachfragen zu stellen oder zu ergänzen.</p>	<p>Auswertung im Plenum 25 Minuten</p>
<p>Abschließend erfolgt im Plenum ein Austausch über die betrieblichen Erfahrungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Gibt es in eurem Betrieb entsprechende Unterstützungsmaßnahmen für solche Situationen?“ ■ „Wenn ja: Welche Erfahrungen habt ihr damit in der Praxis gemacht? Wie sind die tatsächlichen Reaktionen im Arbeitsumfeld?“ ■ „Was ist noch ungeregelt, wo besteht Handlungsbedarf?“ <p>Es empfiehlt sich, die genannten Maßnahmen sowie den noch offenen Gestaltungsbedarf schriftlich zu dokumentieren.</p>	<p>Diskussion im Plenum 15 Minuten</p> <p>Dokumentation der Ergebnisse Flipchart</p>

Arbeitsblatt Modul B2

Fünf unterschiedliche Pflegesituationen

■ *Situation 1: Schwester nach Unfall*

Die eigene Schwester (38 Jahre) hat einen Motorradunfall überlebt. Sie war schwer verletzt und ist nun nach mehreren Operationen und Reha-Klinik gerade wieder zu Hause angekommen. Sie ist noch sehr eingeschränkt.

■ *Situation 2: Vater mit Alzheimer*

Der verwitwete Vater (82 Jahre) ist an Alzheimer erkrankt. Bisher lebt er noch allein zu Hause. Sein Verwirrungszustand wird aber immer ausgeprägter. Möglicherweise kann er demnächst nicht mehr alleine in der Wohnung leben.

■ *Situation 3: Sterbebegleitung des besten Freundes*

Der beste Freund (47 Jahre) ist vor 6 Monaten unheilbar an Krebs erkrankt und wird sterben. Die Ärzte gehen davon aus, dass er noch höchstens 6 Monate leben wird.

■ *Situation 4: Altersschwache Mutter*

Die eigene Mutter (74 Jahre) ist nicht ernsthaft krank, klagt aber zunehmend über alterstypische Einschränkungen und Schwächen. Sie hat Probleme mit dem Laufen und kann auch nur noch sehr schlecht hören. Vieles will und kann sie daher nicht mehr alleine bewältigen.

■ *Situation 5: Chronisch krankes/behindertes Kind*

Die Tochter (5 Jahre) hat seit ihrer Geburt eine chronische Atemwegserkrankung. Sie erkrankt phasenweise ernsthaft und muss dann manchmal auch tageweise ins Krankenhaus – in anderen Phasen geht es ihr hingegen gut. Jedes Jahr steht eine Kur an.

Modul B3

Modul:	Thema:	
B3	Betriebliche Lösungsansätze – was gibt's schon, was fehlt?!	
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:
75 Minuten	Betriebliche Interessenvertretung; geschlechtergemischte Gruppen	Analyse; Lösungsansätze

Ziel und Leitidee:

Mit Hilfe dieses Moduls sollen bereits vorhandene betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit auf ihre Tauglichkeit für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung überprüft werden. Die Bearbeitung kann gut nach Geschlecht getrennt – durch eine separate Frauen- und eine Männergruppe – erfolgen. Dies sensibilisiert für den Blickwinkel beider Geschlechter auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und macht mögliche geschlechtsspezifische Schwerpunktsetzungen sichtbar. Aufbauend auf der Analyse werden dann weiterführende Aktivitäten und Schwerpunkte geplant.

Das Modul ist sowohl für Seminargruppen als auch für geschlossene Gremien geeignet. Da eine getrennte Bearbeitung durch eine Frauen- und eine Männergruppe vorgesehen ist, eignet es sich besonders für gemischtgeschlechtliche Gruppen. Voraussetzung: Die Teilnehmer/innen lassen sich auf eine geschlechtsbezogene Bearbeitung ein.

Ablauf im Überblick:

Sammlung und Analyse der betrieblichen Maßnahmen, Gegenprobe, Auswertung



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Als Einstieg empfiehlt sich eine kurze Sensibilisierung dafür, dass Frauen und Männer unter Vereinbarkeit unterschiedliche Dinge verstehen können und/oder dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Lebenssituation unterschiedliche betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wünschen (hier kann z. B. an Ergebnisse aus dem Einführungstext angeschlossen werden).</p> <p>▶ Hinweis: Alternativ ist es auch denkbar, einen anderen Text zur Einführung in das Thema heranzuziehen und diesen gemeinsam oder in Kleingruppen bearbeiten zu lassen.</p> <p>Die Gruppe teilt sich nach Geschlecht in zwei Untergruppen auf: eine Frauen- und eine Männergruppe. Bei größeren Seminargruppen ist auch möglich, je zwei Frauen- und Männergruppen parallel arbeiten zu lassen.</p> <p>▶ Hinweis: Wenn keine geschlechtsbezogene Bearbeitung gewünscht wird, oder es sich um eine rein weibliche/männliche Seminargruppe handelt, so kann die Aufteilung auch zufällig bzw. nach anderen Kriterien (Alter, Pflegeerfahrung, Vollzeit/Teilzeit, betriebliche Funktion etc.) erfolgen.</p> <p>Beide Gruppen diskutieren (möglichst in getrennten Arbeitsräumen) parallel die gleichen Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Welche bereits existierenden Regelungen, Maßnahmen und gewohnheitsmäßigen Praktiken (z. B. bei den Arbeitszeiten) in unseren Betrieben unterstützen Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?“ ■ „Welche Regelungen, Maßnahmen und gewohnheitsmäßigen Praktiken erleichtern insbesondere die Abstimmung zwischen Pflege und Beruf?“ <p>Es empfiehlt sich, dass beide Gruppen ihre jeweiligen Ergebnisse schriftlich in Form einer Wandzeitung dokumentieren. Ein Beispiel für eine solche Wandzeitung gibt Arbeitsblatt B3.</p>	<p>Einführung 10 Minuten</p> <p>Hinweis auf Einführungstext (vgl. Kapitel 3)</p> <p>Hinweis: alternativer Einstieg Andere Textquelle</p> <p>Aufteilung in Frauen- und Männergruppe</p> <p>Hinweis: methodische Alternative</p> <p>Gruppenphase 30 Minuten</p> <p>Fragestellungen</p> <p>Vgl. Arbeitsblatt B3</p>
<p>Im Anschluss an die Bearbeitung durch die Gruppen folgt eine „Phase der Gegenprobe“. Dazu tauschen beide Gruppen ihre schriftlichen Arbeitsergebnisse (Wandzeitungen) aus. Die Ergebnisse der anderen Gruppe werden nun gegengelesen und diskutiert.</p> <p>Dazu „überprüfen“ die Frauen die Bedeutung der von den Männern aufgelisteten Regelungen/ Maßnahmen/ Praktiken aus ihrer eigenen (Frauen-)Sicht. Die Männer tun das gleiche umgekehrt mit den Ergebnissen der Frauen. Dazu werden die auf der Wandzeitung notierten Regelungen/ Maßnahmen/ Praktiken einzeln mit Punkten bewertet (in der vierten Spalte der Wandzeitung):</p> <p>++ „stimmt aus unserer Sicht genau“ + „ist was wahres dran, aber für uns nicht völlig richtig“ – „hier liegen die anderen falsch, stimmt für uns nicht“</p> <p>Dort wo eine inhaltliche Ergänzung oder Klärung nötig ist, vermerkt die prüfende Gruppe dies auf dem Plakat andersfarbig mit Fragezeichensymbol.</p>	<p>Gegenprobe durch die jeweils andere Gruppe 15 Minuten</p> <p>Fertige Wandzeitungen (vgl. Arbeitsblatt B3)</p>
<p>Im Anschluss an die Bearbeitung in den beiden Gruppen erfolgt eine gemeinsame Auswertung im Plenum. Dazu hängen beide Gruppen ihre Wandzeitung auf.</p> <p>Mögliche Auswertungsfragen für die gemeinsame Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Welche Maßnahmen/Regelungen/Praktiken werden überhaupt als vereinbarkeitsfördernd eingestuft?“ ■ „Welche Maßnahmen eignen sich für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben?“ ■ „Werden von Frauen und Männern die gleichen oder andere Aspekte benannt? Worauf sind auftretende Unterschiede in den Ergebnissen zurückzuführen?“ ■ „Wo sehen wir noch weiterführenden Handlungsbedarf, der über die bisherige Praxis hinausgeht?“ 	<p>Auswertung im Plenum 20 Minuten</p>

Arbeitsblatt Modul B3

Beispiel für eine Wandzeitung

Bestehende Regelung/ Maßnahme	Nutzbar bei ...?	Überarbeitungs- bzw. Ergänzungsideen für Pfleger*innen?	Bewertung (durch die andere Gruppe)
Lücken/Handlungsbedarfe:			

Modul C1

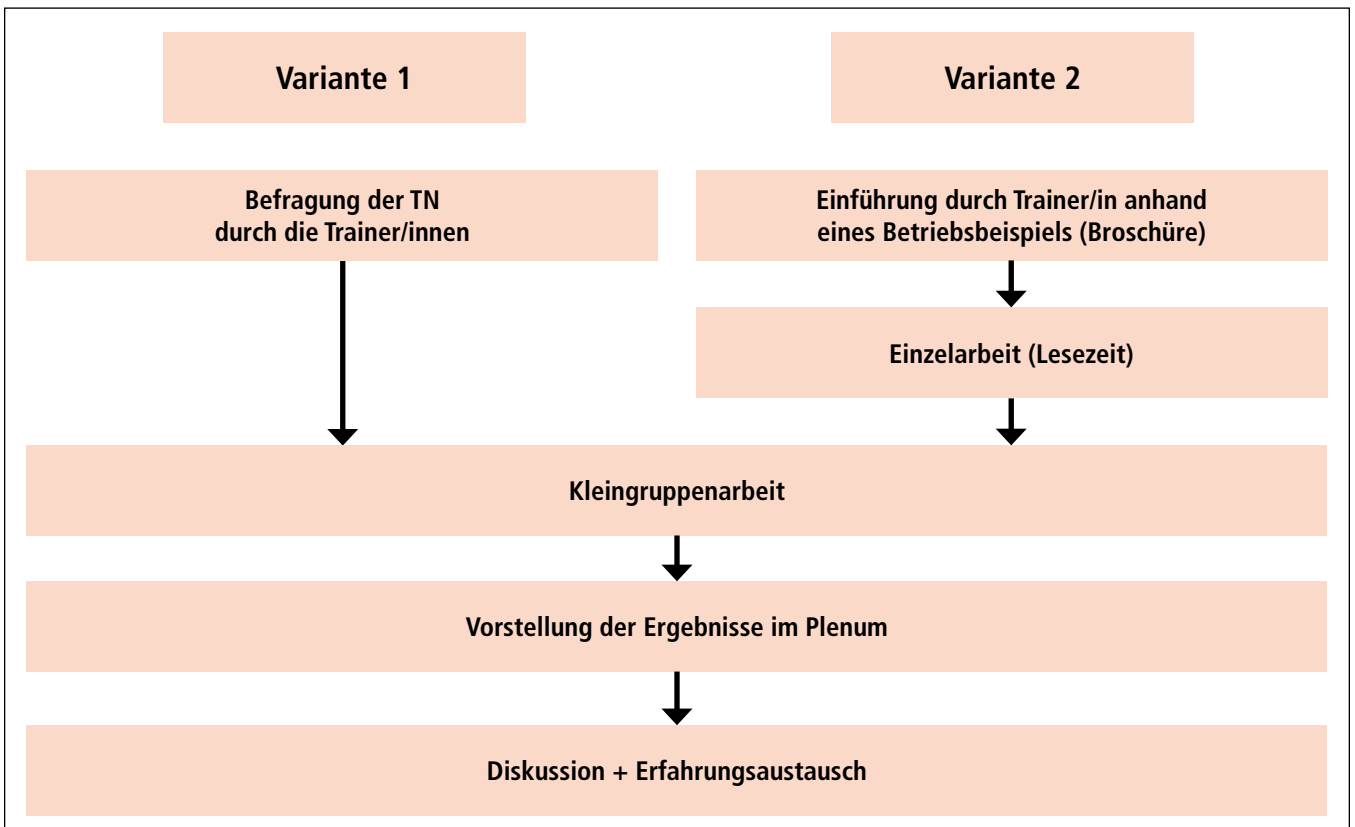
Modul:	Thema:		
C1	Pflege: Vom Tabu zum Topthema!		
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:	
90 Minuten	Betriebliche Interessenvertretung	Ideensammlung; TN-Austausch	


Ziel und Leitidee:

Dieses Modul will die TN dabei unterstützen, erste Ideen zu entwickeln, wie das Thema Pflege auf die betriebliche Agenda gehoben werden kann. Bisher wird das Thema in den meisten Betrieben ignoriert, so dass sich Betroffene meist mit ihren Problemen alleine gelassen fühlen. Durch Sammlung von handlungsorientierten (auch: kreativen) Ideen und Anregungen sollen die TN ermutigt werden, die betriebliche Kultur in ihren Betrieben Schritt für Schritt dafür zu öffnen.

Ablauf im Überblick:

Überblick über Möglichkeiten (Soziometrie oder Lesebeispiel), vertiefte Ideensammlung in KGs, Auswertung und Diskussion der Ergebnisse im Plenum.



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p><i>Variante 1:</i></p> <p>Die Trainer/innen bitten die TN, sich zu den folgenden Fragen im Raum zu „positionieren“. Dabei stellen sich jeweils die TN mit der gleichen Antwort zusammen, also z. B. diejenigen, die die Frage mit „ja“ oder mit „nein“ beantworten.</p> <p>Auf diese Weise werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den TN und ihren Betrieben sichtbar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „War das Thema Pflege überhaupt schon mal offiziell Thema im Betrieb (Betriebsversammlung, Betriebszeitung)?“ ■ „Gab es bereits Aktivitäten von Seiten des Arbeitgebers?“ Hier zusätzlich differenzieren: „Welche?“ ■ „Bei wem gibt es bereits schriftlich fixierte, betriebliche Regelungen zum Thema Pflege?“ 	<p>Variante 1</p> <p>Soziometrie im Plenum 20 Minuten</p> <p>Fragestellungen</p>
<p><i>Variante 2:</i></p> <p>Die Trainer/innen geben einen kurzen Hinweis darauf, dass das Thema Pflege in vielen Betrieben bisher noch keine Beachtung findet. Im Anschluss daran, verteilen sie eine Broschüre mit Best-Practise-Beispielen (z. B. die Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte“).</p> <p>Dann haben die TN die Möglichkeit, das Material in Einzelarbeit oder in Kleingruppen zu studieren.</p> <p>Alternativ: Es besteht auch die Möglichkeit, dass – nach entsprechender Vorabsprache – eine/r der TN aus der eigenen betrieblichen Praxis berichtet.</p>	<p>Variante 2</p> <p>Einzelarbeit 20 Minuten</p> <p>Lesezeit</p> <p>Alternative</p> 
<p>Anschließend werden Kleingruppen à 3-4 TN nach freier Wahl gebildet. Jede KG entwickelt Ideen, wie sie das Thema Pflege im Betrieb auf die Tagesordnung bringen könnte.</p> <p>Aufgabenstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Bitte überlegt euch 1-3 Möglichkeiten, wie ihr das Thema Pflege in eurem Betrieb auf die Agenda setzen könntet! Bitte benennt in Stichworten die Umsetzungsidee(n)!“ <p>Die Möglichkeiten als auch die dafür nötigen konkreten Umsetzungsschritte sollen von der KG in groben Zügen auf Flipchart notiert werden.</p> <p>► Hinweis: Die TN ermutigen, auch kreative und ungewöhnliche Ansätze zu berücksichtigen!</p>	<p>Kleingruppen à 3 TN 30 Minuten</p> <p>Aufgabenstellung</p> <p>Flipchart</p>
<p>Die Kleingruppen stellen ihre Ideen mit Hilfe der Flipchartbögen nacheinander im Plenum vor.</p> <p>Die anderen TN haben jeweils die Möglichkeit, nach jeder Präsentation Anmerkungen zu machen, Fragen zu stellen oder Ideen zu ergänzen.</p>	<p>Präsentation im Plenum 20 Minuten</p>
<p>Zum Abschluss tauschen sich die TN im Plenum über empfehlenswerte Vorgehensweisen bzw. Anregungen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Was hat sich bei uns im Betrieb bisher schon als sinnvolles Vorgehen bewährt? Was können wir empfehlen?“ ■ „Welche Ideen bzw. Hinweise nehme ich von hier (zusätzlich) als Anregung mit?“ ■ „Worauf sollte man grundsätzlich achten, wenn man das Thema Pflege im Betrieb anpacken will?“ <p>Hier sollten die Trainer/innen die Ergebnisse im Sinne einer „Best-of-Praxistipp“ Liste dokumentieren.</p>	<p>Abschlussdiskussion 20 Minuten</p>

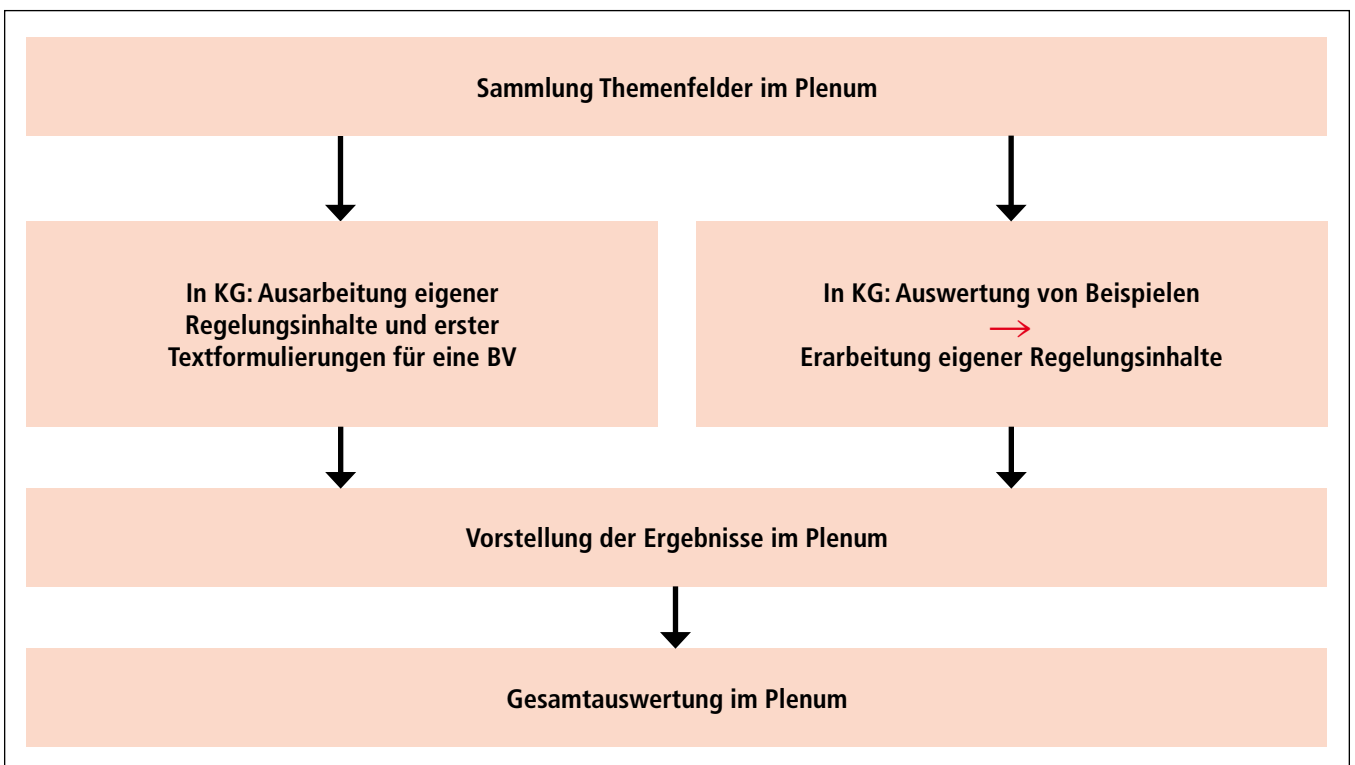
Modul C2

Modul:	Thema:	
C2	Pflege als Thema für die Betriebsvereinbarung	
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:
120 Minuten	Betriebliche Interessenvertretung	Anwendung; Umsetzung eigener Vorstellungen

Ziel und Leitidee:

Dieses Modul möchte die TN dabei unterstützen, für das Thema Pflege, möglichst verbindliche Regelungen auf betrieblicher Ebene zu schaffen. Dies sollte vornehmlich in Form einer Betriebsvereinbarung geschehen. Ob die Verantwortlichen das Thema in eine bereits bestehende Vereinbarung, zum Beispiel zum Thema Vereinbarkeit, integrieren oder eine solche überhaupt entwickeln wollen, können die Akteure anhand der betrieblichen Bedingungen entscheiden. Dieses Modul lässt sich gut mit Modul B2 kombinieren.

Ablauf im Überblick:



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Die TN sammeln im Plenum Themenfelder, die ihrer Meinung nach in einer betrieblichen Vereinbarung berücksichtigt werden sollen. Dies kann – je nach Größe der Gruppe – geschehen:</p> <p>a) auf Zuruf der Themenfelder durch die TN. Die Themenfelder werden durch die Trainer/innen auf Metaplankarten notiert und an einer Wandtafel festgehalten.</p> <p>b) durch Notieren von Themenfeldern in Einzelarbeit: Jede/r TN notiert die relevanten Themenfelder auf Metaplankarten (ein Themenfeld pro Karte!) und reicht die Karten zum Aufhängen an die Trainer/innen.</p> <p>Solche Themenfelder können beispielsweise sein: Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, unbezahlte/bezahlte Freistellungen, Regelung zum Wiedereinstieg, Telearbeit...</p> <p>► Hinweis: Wenn mit den TN zuvor bereits das Modul B2 durchgeführt wurde, können die dort erarbeiteten Handlungsfelder übernommen werden.</p>	<p>Brainstorming im Plenum 20 Minuten</p> <p>Metaplan Variante a)</p> <p>Metaplan Variante b)</p> <p>Themenfelder</p> <p>Hinweis: Anknüpfen an Modul B2</p>
<p><i>Variante 1 (anspruchsvoller):</i></p> <p>In thematisch gebildeten Kleingruppen à 3–5 TN werden nun Regelungsinhalte gesammelt, aufgelistet und entsprechende Textformulierungen für eine mögliche Betriebsvereinbarung erarbeitet. Jede KG nimmt sich dabei eins der zuvor gesammelten Themenfelder vor.</p> <p>Aufgabenstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Wie können Regelungsinhalte für euer Themenfeld inhaltlich aussehen? Bitte beachtet dabei auch sozialrechtliche Aspekte sowie die wirtschaftlichen Folgen für die Beschäftigten.“ ■ „Im Anschluss versucht bitte, für ein oder zwei Regelungsinhalte schon konkrete Textformulierungen zu entwerfen, so wie sie später auch in der Betriebsvereinbarung stehen könnten!“ <p>Die KGs sollen ihre gesammelten Regelungsinhalte sowie die konkreten Formulierungen auf Flipchart notieren.</p> <p>► Hinweis: Alternativ können sich die KG auch nach ihrer betrieblichen Herkunft oder aber nach gleichen Branchen oder Betriebsgrößen zusammenschließen.</p>	<p><i>Variante 1:</i></p> <p>Kleingruppenarbeit 50 Minuten</p> <p>Aufgabenstellung</p> <p>Flipchart</p> <p>Hinweis: alternative KGs</p>
<p><i>Variante 2 (etwas weniger anspruchsvoll):</i></p> <p>Es werden drei thematische Kleingruppen à 3–6 TN nach freier Wahl zu einem der folgenden Themenfelder gebildet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitszeit ■ Freistellung ■ Wiedereinstieg <p>Jede KG analysiert die vorliegenden Beispiele (= Textauszüge aus bestehenden Betriebsvereinbarungen). Auf Basis dieser Beispiele sollen dann eigene Regelungsinhalte entwickelt bzw. die vorliegenden Beispiele ergänzt werden.</p> <p>Aufgabenstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Das Arbeitsblatt enthält Auszüge aus bestehenden Vereinbarungen zum Thema Pflege. Lest euch diese bitte durch, diskutiert, was euch daran gefällt und was nicht. Stellt eigene Regelungsinhalte für eine mögliche BV zusammen.“ ■ „Bitte beachtet dabei auch sozialrechtliche Aspekte sowie die wirtschaftlichen Folgen für die Beschäftigten.“ <p>Die KGs sollen ihre gesammelten Regelungsinhalte sowie die konkreten Formulierungen auf Flipchart notieren.</p> <p>► Alternativ können sich die KG auch nach betrieblicher Herkunft oder aber nach gleichen Branchen oder Betriebsgrößen zusammenschließen.</p> <p>► Vertiefung: Wenn noch Zeit ist, können die TN noch zusätzliche Themenfelder benennen und dafür ggf. Regelungsinhalte sammeln.</p>	<p><i>Variante 2:</i></p> <p>Kleingruppenarbeit 50 Minuten 3 thematische KGs</p> <p>Vgl. Arbeitsblatt zu Modul C2</p> <p>Aufgabenstellung</p> <p>Flipchart</p> <p>Hinweis: Alternative KGs</p> <p>Mögliche Vertiefung</p>

Inhalt/Ablauf	Methode/Material
Alle KGs stellen ihre ausgearbeiteten Ergebnisse im Plenum vor. Die anderen TN dürfen nachfragen und ggf. ergänzen.	Auswertung im Plenum 30 Minuten
Abschließend tauschen sich die TN zu den Ergebnissen aus. Mögliche Fragestellung: <ul style="list-style-type: none"> ■ „Was spricht für eine separate Betriebsvereinbarung zum Thema Pflege – was für eine Integration des Themas in bestehende Vereinbarungen zu Vereinbarkeit, Elternzeit o. ä.?” 	Abschlussdiskussion 15 Minuten

Arbeitsblatt Modul C2

Textauszüge aus Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Pflege

► Arbeitszeitgestaltung:

„...Damit sollen durch weniger starre Vorgaben mehr praxisorientierte, individuelle und vielfach familiengerechtere Lösungen im beruflichen Alltag von Frauen bzw. Erziehungsberechtigten erreicht werden. Dies könnte etwa geschehen durch:

- Erhöhung des Anteils übertragbaren Zeitguthabens
- Möglichkeiten des Ansparens von Zeitgutschriften über einen längeren Zeitraum (Arbeitszeitkonto)
- mehr individuelle Zeitausgleichsmöglichkeiten, etwa durch Aufgabe von bisherigen Beschränkungen im Zeitausgleich.

Daneben sind, unter Beachtung des Prinzips der Freiwilligkeit, weitere Gestaltungsformen denkbar wie:

- Jahresarbeitszeitmodelle
- Partnerteilzeitarbeit (Arbeitsplatzteilung)
- periodischer Wechsel der Arbeitszeiten und variable Arbeitsform
- Teilzeitarbeitsmodelle (bezogen auf Tag, Woche, Monat oder Jahr)
- Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz.“

(*Öffentliche Verwaltung, HBS-Datenbank-Nr. 010303/48*)

„Grundsätzlich besteht die Möglichkeit der projekt- oder themenbezogenen Arbeit von zu Hause aus sofern der Vorgesetzte zustimmt. Dies bedeutet nicht die Einrichtung konkreter langfristiger Telearbeitsplätze.“

(*Verlagswesen; HBS-Datenbank-Nr. 010303/104*)

„Die Bereitstellung von Arbeitsplätzen mit familienfreundlichen Arbeitszeitformen, wie z.B. Teilzeitarbeitsplätze ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der Ziele dieser Vereinbarung.

Die Arbeitszeit soll sowohl den Belangen der Mitarbeiter/innen als auch den betrieblichen Interessen entgegenkommen“.

(*Gummi- und Kunststoffherstellung; HBS-Datenbank-Nr. 010303/82*)

„Die Arbeitszeiten für Alleinerziehende wie auch für Beschäftigte, denen aus familiären Gründen bzw. aus einer Pflegeverpflichtung gegenüber Angehörigen Teilzeit bewilligt wurde, sind möglichst nach den Wünschen der Betroffenen festzulegen. In Abstimmung mit der Dienststelle kann dabei eine variable, auf bestimmte Stunden oder Wochentage ausgelegte Arbeitszeit in Frage kommen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei ermäßigter Arbeitszeit ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen, soweit ein personeller Ausgleich nicht möglich ist. Dabei müssen zunächst alle Möglichkeiten einer abteilungsinternen Lösung eingehend geprüft und dokumentiert werden, ehe unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Gegebenheiten eine ggf. auch befristete Besetzung von Planstellen und Stellen in Betracht gezogen wird.“

(*Öffentliche Verwaltung; HBS-Datenbank-Nr. 010303/48*)

► Freistellungen und Sonderurlaub:

„Die Dauer der Unterbrechung richtet sich nach der Zeit der Erkrankung des Angehörigen (Lebenspartners). Die Unterbrechungszeit sollte im Regelfall 3 Jahre nicht übersteigen. In begründeten Einzelfällen kann die Unterbrechung auf 5 Jahre ausgedehnt werden.“

(*Papiergewerbe; HBS-Datenbank-Nr. 010303/90*)

„Neben einer Freistellung von der Arbeit (ruhendes Arbeitsverhältnis) für mind. 4 bis max. 36 Monate, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit es die betrieblichen Belange zulassen, anstelle einer Freistellung die Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 19 Stunden oder mehr pro Woche beantragen.“

(*Informationstechnikhersteller; HBS-Datenbank-Nr. 010303/80*)

„Die [...] gewährt Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen (Ehegatten, Eltern, Großeltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegereltern, auch Lebensgefährten) auf Antrag unbezahlte Freistellung bis maximal 12 Monate. Bezahlte Freistellungen, z. B. durch Gesetz oder Tarifvertrag, werden auf diesen Zeitraum nicht angerechnet.“

*(Sonstige Verkehrsdienstleister;
HBS-Datenbank-Nr. 010303/38)*

„[...] bei Übernahme bei der Betreuung/Pflege eines nahen Angehörigen unbezahlter Urlaub bis zu zwölf Monaten bzw. befristete Teilzeitbeschäftigung bis zu 36 Monaten. [...] Anstelle des Pflegeurlaubs kann auch ein auf 36 Monate befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis begründet werden.“

*(Grundstücks- und Wohnungswesen;
HBS-Datenbank-Nr. 010303/28)*

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Antrag zur Betreuung schwerpflegebedürftiger Familienangehöriger (Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten) unbezahlt von ihrer Arbeit freigestellt. Während dieser Zeit ruht das Beschäftigungsverhältnis.

Sofern eine ganztägige Betreuung nicht erforderlich ist, soll auf Wunsch eine Teilzeitbeschäftigung angeboten werden.“

(Informationstechnikerhersteller; HBS-Datenbank-Nr. 010303/73)

► Wiedereinstieg in den Beruf:

„Der/Die Mitarbeiter/-in wird dabei auf die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Teilzeitarbeit und auf die Möglichkeit einer Freistellung nach [...] dieser Betriebsvereinbarung hingewiesen. Außerdem werden die Wünsche des/der Mitarbeiter/-in hinsichtlich Teilzeit- bzw. Telearbeit erörtert. Bei diesem Gespräch wird ein Fragebogen [...] ausgefüllt, in dem die Wünsche hinsichtlich einer Freistellungsphase nach [...] dieser Betriebsvereinbarung bzw. die Beschäftigungswünsche für die genannte Zeit sowie die entsprechenden Modalitäten, der zeitliche Umfang und die konkrete Arbeitszeitlage etc. abgefragt werden. Soweit von der Möglichkeit der Freistellung [...] Gebrauch gemacht werden soll, wird außerdem besprochen und in dem genannten Fragebogen [...] festgehalten, ob und ggf. welche Maßnahmen erforderlich und geeignet sind, um gezielt die Qualifikation des/der Mitarbeiter/-in während der Freistellungsphase zu erhalten. Sobald die Zielposition bekannt ist, berät der zuständige Personalbereich den/die Mitarbeiter/-in unter Berücksichtigung des individuellen Qualifikationsstandes sowie der Anforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes über ein gezieltes „Training on the job“ und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen. Ggf. wird ein spezieller Ablaufplan festgelegt.“

(Energiedienstleister; HBS-Datenbank-Nr. 010303/75)

„Zeitnah vor der Beendigung einer familienbedingten Beurlaubung erörtern die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung und der Fachabteilungen mit den Betroffenen insbesondere die künftige Verwendung, Fragen der Anpassungsfortbildung (hierzu gehören auch Auffrischkurse) und Maßnahmen zur Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz.“

(ohne Branchenangabe; HBS-Datenbank-Nr. 010303/35)

„Mindestens ½ Jahr vor Ablauf der Beurlaubung erfolgt ein Gespräch zwischen dem künftigen Fachbereich (Tätigkeitsfeld) und der/dem beurlaubten Beschäftigten mit Festlegung folgender Punkte im Detail:

- zukünftiger Arbeitsplatz
- Arbeitszeit und Arbeitszeitmodell
- Arbeitsplatzgestaltung
- Einarbeitung mit entsprechender Anleitung
- notwendiger Fortbildungsbedarf, bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz.“

(Öffentliche Verwaltung; HBS-Datenbank-Nr. 010303/07)

Modul C3

Modul:	Thema:	
C3	Den Arbeitgeber mit ins Boot holen!	
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:
120 Minuten	Betriebliche Interessenvertretung	Praxisübung; Verhandlung

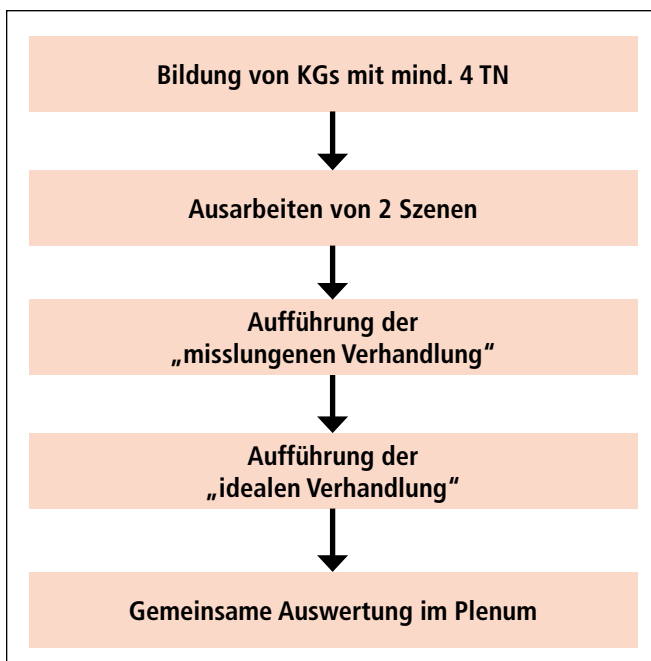
Ziel und Leitidee:

Dieses Modul bietet den TN Gelegenheit, die zuvor inhaltlich erarbeiteten Themenfelder und Regelungsinhalte im Betrieb mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Anhand von erfolgreichen und misslungenen Beispielsituationen erarbeiten sich die TN Hinweise, wie sie das Thema im eigenen Betrieb erfolgreich beim Arbeitgeber ansprechen können.

Inhaltlich knüpft dieses Modul sinnvoll an Modul B3, C1 oder C2 an.

Ablauf im Überblick:

Kleingruppenarbeit, szenische Erprobung, Auswertung im Plenum



Inhalt/Ablauf	Methode/Material
<p>Inhaltlich kann an die Ergebnisse aus den Modulen B3, C1 oder C2 angeschlossen werden. Es wäre sinnvoll, dass die Trainer/innen an dieser Stelle noch einmal kurz an die Ergebnisse erinnern bzw. nochmals auf die entsprechenden Metaplanwände verweisen.</p> <p>Bildung von Kleingruppen mit jeweils mindestens 4 TN. Die Kleingruppen suchen sich einen geeigneten Platz zum Arbeiten, möglichst in getrennten Räumen.</p> <p>Innerhalb der KGs bereiten die TN nun realistische Verhandlungssituationen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vor. Die TN einer KG legen dafür als Erstes untereinander fest:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Welcher konkrete Themenaspekt aus dem Bereich Pflege wird mit dem Arbeitgeber verhandelt?“ ■ „Um was für eine Verhandlungssituation handelt es sich? (Erstgespräch, Verhandlung einer Betriebsvereinbarung, Einzelfallklärung etc.)“ ■ „Wer sind die beteiligten Personen auf beiden Seiten?“ ▶ Hinweis: Bei wenig erfahrenen Gruppen können die Trainer/innen hierzu Vorgaben festlegen. <p>Die KGs bereiten ihr Verhandlungsgespräch mit Hilfe der „Checkliste“ vor und legen Ziele, Argumente, Vorgehen für beide, miteinander verhandelnde Seiten (BR, Arbeitgebervertreter/innen) fest. Sie bereiten die Verhandlung als szenische Darstellung vor. Dabei sollen in jeder KG 2 Varianten der gleichen Szene vorbereitet werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Szene: unter Beachtung aller Hinweise aus der Checkliste (ideales Szenario) 2. Szene: unter Verletzung aller Hinweise aus der Checkliste (worst-case-szenario) <p>▶ Hinweis: Erfahrene, geübte TN müssen die beiden Verhandlungsszenen nicht genau identisch halten. Sie können sie z. B. auch als Abfolge von zwei Verhandlungssitzungen in einem längeren Prozess ausgestalten.</p>	<p>Anknüpfen an Ergebnisse aus Modul B3, C1 oder C2. 10 Minuten</p> <p>Bildung von KG mit mind. 4 TN</p> <p>Kleingruppenarbeit 45 Minuten</p> <p>Hinweis</p> <p>Vgl. Arbeitsblatt zu Modul C3</p> <p>Hinweis</p>
<p>Im Plenum werden zunächst die misslungenen Szenen aller KGs hintereinander weg aufgeführt. Die KGs geben dem Plenum vorab nur das Thema ihrer dargestellten Verhandlungsszene bekannt – alles andere soll sich aus der Szene selbst ergeben bzw. kann hinterher von den zuschauenden TN „geraten“ werden.</p> <p>Im zweiten Durchgang kommen dann die idealen Verhandlungsszenen aller KGs zur Aufführung.</p> <p>Nach Aufführung jeder Szene wird gemeinsam ausgewertet. Dazu geben die anderen TN der KG Rückmeldung, wie ihnen die Verhandlungsführung in der Szene jeweils gefallen hat. Die zuschauenden TN können sich dazu während der Aufführung anhand der „Checkliste“ Notizen machen.</p> <p>▶ Hinweis: Als methodische Alternative können zur zeitlichen Verkürzung des Moduls auch lediglich die „misslungenen“ Szenen bzw. lediglich die „idealen“ Szenen durchgeführt werden. Im ersten Fall können die TN in der Kleingruppenarbeit mit den Kriterien für gelungenes Verhandeln auseinander setzen („Checkliste“), dann aber gezielt eine „misslungene“ Szene vorbereiten.</p>	<p>Szenische Aufführung im Plenum: 50 Minuten</p> <p>„misslungene“ Szenen</p> <p>„gelungene“ Szenen</p> <p>Gemeinsame Auswertung</p> <p>Methodische Alternative</p>
<p>Abschließend findet im Plenum eine gemeinsame Auswertungsrunde statt. Als mögliche Fragestellung bietet sich hierzu an:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ „Welchen Hinweis nehme ich aus den aufgeführten Beispielen als besonders wichtig mit?“ ■ „Was erweist sich als überraschend wichtig für eine gute Verhandlung?“ <p>Es empfiehlt sich, die Ergebnisse in Kurzform am Flipchart oder einer Wandtafel festzuhalten.</p>	<p>Abschlussrunde im Plenum 15 Minuten</p> <p>Fragestellung</p>

Checkliste Verhandlungsführung (1. Seite)

<p>Es wird verhandelt um: _____</p>		
<p>Vorbereitung</p>		
<p>Festlegen der eigenen Verhandlungsziele</p>	<p>1. Eigenes Minimalziel?</p>	
	<p>2. Eigenes Maximalziel?</p>	
	<p>3. Eigene „Schmerzgrenze“ ist wo erreicht?</p>	
<p>Vorbereiten der eigenen, zentralen Argumente</p>	<p>1. zentrales Argument?</p>	
	<p>2. zentrales Argument?</p>	
	<p>3. zentrales Argument?</p>	
<p>Welche Vorbehalte sind von der Gegenseite erwartbar?</p>	<p>1. Vorbehalt Gegenseite?</p>	
	<p>2. Vorbehalt Gegenseite?</p>	
<p>Wir antworten darauf mit?</p>	<p>1. eigenes Gegenargument?</p>	
	<p>2. eigenes Gegenargument?</p>	
<p>Können wir etwas im Gegenzug anbieten (Unterstützung, Entgegenkommen)?</p>	<p>1. Angebot/ Zugeständnis</p>	
	<p>2. Angebot/ Zugeständnis</p>	
<p>Quelle: Internetseiten des Bundeswirtschaftsministeriums für ExistenzgründerInnen www.existenzgruender.de/imperia/md/content/pdf/publikationen/uebersichten/recht_verhandlungsgespraech/08_check.pdf</p>		

Checkliste Verhandlungsführung (2. Seite)

Umsetzung		<input checked="" type="checkbox"/>
Hinweise für eine erfolgreiche Gesprächsphase :	■ Wir sorgen für ein gutes Verhandlungsklima (Ort, Getränke etc.)	
	■ Zu Gesprächsbeginn mit einigen persönlichen Worten „das Eis brechen“	
	■ Über Lieblingsthema des Gesprächspartners einsteigen	
	■ Verlauf des Gesprächs abklären (Tagesordnung, Ziel definieren, Zeitdauer festlegen)	
	■ Wir zeigen uns interessiert → denn: „Pokerface“ erzeugt Misstrauen, weit nach hinten gelehnte Haltung mit verschränkten Armen vermittelt Desinteresse und Abwehr etc.	
	■ Wir hören zu, was das Gegenüber sagt und signalisieren dies durch: Blickkontakt, Kopfnicken, Äußerungen wie „hm“, „verstehe“ usw.	
	■ Wir fallen dem Verhandlungspartner nicht ins Wort	
	■ Wir geben auch dem Gesprächspartner Gelegenheit zum Reden (so haben wir Gelegenheit, uns währenddessen einen Überblick zu verschaffen)	
	■ Wir stellen Nachfragen → denn: Fragen zeigen, dass wir zuhören und geben uns die Möglichkeiten, die Richtung des Gesprächs elegant zu ändern	
	■ Wir greifen die Gesprächspartner nicht persönlich an, sondern bleiben sachlich	
	■ Wir sprechen bestehende Konflikte und Probleme an, auch wenn wir sie nicht sofort lösen können → für spätere Bearbeitung festhalten	
	■ In kritischen Situationen erinnern wir den Verhandlungspartner an das gemeinsame Ziel	
	■ Wir legen Pausen ein, wenn die Verhandlungen ins Stocken geraten (Anzeichen: Blickkontakt geht verloren, Gesprächspausen werden länger, unser Gegenüber wiederholt sich)	
■ Wir fassen Zwischenergebnisse und Endergebnis in einem Fazit zusammen		
Nachbereitung		<input checked="" type="checkbox"/>
Nach der Verhandlung...	■ haben wir mindestens unsere Minimal-Ziele erreicht oder sind ausgestiegen	
	■ können wir mit unserem Gegenüber noch mit gutem Gewissen weiterarbeiten	
	■ haben wir eine Win-Win-Situation hergestellt	
	■ haben wir das Gefühl, besonnen gehandelt zu haben und nicht „über den Tisch gezogen“ worden zu sein	

Modul C4

Modul:	Thema:		
C4	Planspiel: „Runder Tisch Pflege“		
Dauer:	Geeignet für:	Charakter:	
Mind. 3-4 Stunden	Betriebliche Interessenvertretungen	Handlungsplanung und -erprobung	

Ziel und Leitidee:

Dieses Modul gibt den TN Anregung, konkrete Schritte zu entwickeln, mit denen sie als Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung die Vereinbarkeitsituation für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung im Betrieb verbessern können. Planspiele eignen sich generell zur Simulation konfliktreicher Situationen mit mehreren Akteuren. Deshalb eignet sich diese Methode auch für Verhandlungen auf betrieblicher Ebene, um zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung zu entwickeln. Auf der Grundlage eines Szenarios, z. B. die Einführung pflegesensibler Maßnahmen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, übernimmt jede/r Teilnehmer/in eine zugewiesene Rolle. In diesen Rollen, als Betriebsrat, als Personalverantwortliche, als Beschäftigter mit Kindern, als Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, als örtlicher Gewerkschaftssekretär etc., versuchen sie, ihre spezifischen Interessen zu vertreten und zu einer gemeinsamen Lösung zu gelangen. Die TN entwickeln so eigene Handlungspläne, mit denen sie in ihren Betrieb zurückkehren, und sie erhalten erste Gelegenheit zur Erprobung der festgelegten Ziele und Schritte innerhalb der Seminargruppe.

Das Modul eignet sich sehr gut für geschlossene BR/PR-Gremien, kann aber auch in gemischten Seminargruppen eingesetzt werden.

Der Ablauf dieses Planspiels ist in einzelne Phasen unterteilt (vgl. Klippert 1994).

1. Die Spieleinführung: Die Trainer/innenn stellen das Planspiel mit seinem Ablauf, Inhalt und die Ausgangssituation den Teilnehmer/innen vor. Danach werden die Spielgruppen gebildet, die einzelnen Spielmaterialien verteilt und die für den Spielbeginn nötige erste Aufgabe ausgeteilt. Aufgaben und Arbeitsmaterialien können aus den neuen einzelnen Modulen (A1–C3) übernommen und für das Spiel angepasst werden.
2. Die Informationsphase: Die Gruppen beschäftigen sich mit ihren Aufgaben und Materialien. Auftretende Verständnisfragen werden innerhalb der Gruppe oder mit Hilfe der Trainer/innenn geklärt.
3. Meinungs- und Strategieplanung: Die jeweilige Rollensituation wird innerhalb der Gruppen diskutiert, die Gruppenziele und -interessen festgelegt, sowie Möglichkeiten zur Zieldurchsetzung durchdacht. In einem Übersichtsprotokoll werden die wichtigsten Erkenntnisse und Vorsätze bzgl. der Gruppenstrategie festgehalten. Die Trainer/innen treten in dieser Phase als Beobachter/innen und Berater/innen in den Hintergrund.

4. Die Interaktionsphase: Das eigentliche Spiel beginnt. Die Gruppen steigen in das Spielgeschehen ein und nehmen wechselseitige Verbindung auf, indem sie z. B. sich informieren, Verhandlungen führen oder Bündnispartner suchen. Zusätzliche Spielimpulse geben die Trainer/innen durch gelegentliches Austeilen weiterer Arbeitskarten. Am Ende der Interaktionsphase steht die zusammenfassende Positions- und Strategiekklärung im Hinblick auf die weiteren Verhandlungen.
5. Die Verhandlungsphase: Zum Ende des Spiels tragen die Gruppensprecher/innen innerhalb einer Diskussionskonferenz allen Teilnehmern/innen verbliebene Argumente, Anfragen und Problemlösungsvorschläge vor. Rückfragen und Entgegnungen zu den einzelnen Vorträgen sind möglich. Die Trainer/innen oder kompetente Teilnehmer/innen übernehmen die Verhandlungsleitung und Gesprächsführung. Häufig bleiben Fragen aus zeitlichen Gründen offen und werden „pro forma“ an fiktive Ausschüsse überwiesen.
6. Die Spielauswertung: Zur abschließenden Phase gehören ein offenes Feedback der Teilnehmer/innen und eine Reflexion des Spiels. Verbliebene Defizite im fachlichen und/oder methodischen Bereich können durch zusätzliche Materialien, Gespräche und Übungen nachbereitet und vertieft werden. Die Methode des Planspiels kann in einer Seminarreihe über mehrere Stunden ihren Einsatz finden. Aufgabe der Trainer/innen; ist es die Arbeitskarten, Informationsmaterialien und Aufgabenstellungen vorzubereiten und zur Verfügung zu stellen. Die Durchführung eines Planspiels erfordert ein gewisses Maß an Vorbereitung und es empfiehlt sich, dass die Trainer/innen sich zuvor ein wenig mit dieser Methode beschäftigen. Eine gute Informationsquelle findet sich auf den Webseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung unter: www.bibb.de/de/29264.htm

Lesehinweise:

Klippert, Heinz (1994): Planspiele. Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen. Weinheim Högsdal, Bernt. 1996. Planspiele – Einsatz von Planspielen in der Aus- und Weiterbildung. Praxiserfahrungen und bewährte Methoden. Bonn: ManagerSeminare Gerhard May Verlags GmbH

5. Serviceteil

Bücher und Broschüren – eine kleine Auswahl:

- DGB-Bundesvorstand (2008): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Handlungsfeld für Betriebsräte, unter: www.familie.dgb.de/handlungsfelder/3_4_pflge_uebersicht_html/
- DGB-Bundesvorstand: Pflegereform 2008. Information für Versicherte und Angehörige
- DGB Bundesvorstand (Hg.) (2006): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, aus der Reihe: Positionen und Hintergründe Nr. 6, Berlin
- DGB-Bundesvorstand (Hg.) (2007): Konzepte für Würde und Qualität. Pflegezeitgesetz und Reform der Pflegeversicherung, Info-Brief "Frau geht vor" Nr. 3/2007

Alle DGB Broschüren können über www.dgb-bestellservice.de bestellt werden.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger, Berlin unter: www.bmfsfj.de
- Hertie-Stiftung „berufundfamilie“ (2007): „Eltern pflegen – So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen, Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik“ unter: www.beruf-und-familie.de
- Herrmann-Stojanov, Irmgard/ Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan/ Rinderspacher, Jürgen (2008): Wenn's alleine nicht mehr geht. 15 Reportagen aus dem Pflegealltag moderner Familien, Bonn
- Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2008): Gelebte Chancengleichheit im Betrieb. Fallstudien, Frankfurt/Main
- Bremer Verbundprojekt „Beruf und Familie“ (2008): „Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb“ 20 Praxis-Beispiele aus Bremen und Bremerhaven, unter: <http://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/gleichberechtigung/beruf-und-familie/beruf-und-familie-kopie-kopie.html>
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2008): „Gute Praxis – Arbeitszeitverkürzung: Weniger ist mehr!“, unter: <http://www.arbeitnehmerkammer.de>
- Familienfreundlichkeit im Betrieb, Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung (2005): Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.bmfsfj.de
- Hartig, Sandra et al. (2004): Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittelständische Unternehmen, BMFSFJ, DIHK u. Hertie Stiftung (Hg.), Berlin
- Beck, Dorothee Graef, Anne (2003): ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Bund Verlag

Methodenhinweise:

- Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2006): Zwischen Meeting und Masern, Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Männern, ver.di Bundesverwaltung (Hg), Berlin
- Bildungsbausteine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Hg. DGB Bundesvorstand, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, 2003
- Bildungsbausteine Qualifizierung, Hg. DGB Bundesvorstand, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, 2003
- Bildungsbausteine Arbeitszeit, Hg. DGB Bundesvorstand, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, 2003
- Klippert, Heinz (1994): Planspiele. Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen. Weinheim
- Högsdal, Bernt. 1996. Planspiele – Einsatz von Planspielen in der Aus- und Weiterbildung. Praxiserfahrungen und bewährte Methoden. Bonn: ManagerSeminare Gerhard May Verlags GmbH

Links:

- Das Projekt des DGB „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten enthält jede Menge Tipps zum Thema: www.familie.dgb.de/index_html
- Das Familienhandbuch, eine Internetpräsenz für Beschäftigte mit Kindern, enthält zahlreiche Tipps und rechtliche Hinweise zum Thema Familie und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.familienhandbuch.de
- Die sog. Böckler-Boxen der Hans Böckler Stiftung liefern viele praktische Tipps zum Thema sozialverträgliche Arbeitswelt, gerade für Beschäftigtenvertretungen: www.boeckler-boxen.de

Weiterführende Studien:

- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse (2003), Gutachten der Prognos AG, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin
- Schneekloth, Ulrich; Wahl, Hans Werner (Hg.) (2005): Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten, Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums FSFJ, München unter: www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=29220.html
- Emnid Institut (2007): Die Pflegesituation in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung unter der Bevölkerung in Deutschland, Kurzfassung der Ergebnisse (Manuskript) unter: www.marseille-kliniken.de

Bildungsbausteine zum Thema:
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
10 Module für die betriebliche Praxis

Vereinbarkeit von
Familie und Beruf gestalten!

Projekt des DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

