



Unternehmensinitiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten für behinderte Kinder oder Erwachsene

Zusammenfassung

Einleitung

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse der Arbeit von Eurofound in Bezug auf Unternehmensinitiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten für behinderte Kinder oder Erwachsene vorgestellt. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag auf Initiativen, mit denen Arbeitgeber Arbeitnehmer unterstützen können, die eine (nicht formelle) Fürsorgepflicht haben, beispielsweise Eltern, die sich um behinderte Kinder kümmern, und Personen, die Erwachsene betreuen, die aufgrund von Behinderung, Krankheit oder Alter der pflegebedürftig sind.

Der Hauptteil der Untersuchung widmete sich Fallstudien von „Unternehmen“ (Arbeitgeber des öffentlichen oder privaten Sektors), die Initiativen zur Unterstützung von berufstätigen Pflegepersonen umgesetzt haben. Daneben wurden das politische Umfeld und der Sozialdialog in der EU und den Mitgliedstaaten beleuchtet, ebenso wie Literatur und statistische Daten zum Thema Betreuung/Pflege und Beschäftigung.

Politischer Kontext

Da es viele Kinder sowie Erwachsene jüngeren und mittleren Alters mit Behinderungen oder Langzeiterkrankungen gibt, die nicht formell betreut werden, und zudem immer mehr ältere Menschen der Pflege bedürfen, gewinnen die Verflechtungen zwischen Beschäftigung und Betreuung/Pflege in Europa politisch immer mehr an Bedeutung. Damit Langzeitpflegesysteme nachhaltig sind, müssen die nicht formellen Betreuer und Pfleger einen enormen Beitrag leisten, während Frauen durch die Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie durch den heutigen Lebensstil und die damit verbundenen Wünsche und Vorstellungen verstärkt zur Berufstätigkeit animiert werden.

Dort, wo berufstätige Pflegepersonen nicht unterstützt werden, müssen mit hoher Wahrscheinlichkeit Abstriche gemacht werden – es kann sein, dass diese Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht die optimale Leistung erbringen, der Betreuung und Pflege nicht die Zeit und Sorgfalt widmen können, wie sie es gerne möchten, oder sich beim Versuch, den Ansprüchen beider Seiten gerecht zu werden, übernehmen. Tatsächlich gestaltet es sich für viele Betreuer/Pfleger im erwerbsfähigen Alter schwierig,

einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen. Dieser Umstand kann ihre finanzielle Situation kurz- und langfristig beeinträchtigen, da dies anhaltende Konsequenzen aus der vorübergehenden oder dauerhaften Abwesenheit vom Arbeitsmarkt für sie nach sich zieht.

Wichtigste Erkenntnisse

Als wichtigste Arten von Maßnahmen auf Unternehmensebene zur Unterstützung von berufstätigen Pflegepersonen sind zu nennen:

- Freistellungsregelungen;
- Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit;
- Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und Anpassungen bei der Tätigkeit;
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bei Führungskräften und Belegschaft;
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und Wohlbefinden bei der Arbeit;
- betreuungs-/pflegebezogene Unterstützung, wie Informationen, Beratung und praktische Hilfe bei der Betreuungs-/Pflegeaufgabe.

Es wurden über 50 Fallstudien von Unternehmensinitiativen für Arbeitnehmer mit Fürsorgepflichten aus den 11 teilnehmenden Ländern (Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Slowenien und Vereinigtes Königreich) erstellt. Aus den Fällen ergaben sich folgende wichtige Themen:

In Unternehmen ist häufig Sensibilisierung notwendig

Das Bewusstsein für die speziellen Belange von berufstätigen Pflegepersonen scheint oft geringer zu sein als für die Belange von berufstätigen Eltern. Daher ist die Aufklärung von Führungskräften, Vorgesetzten und Kollegen über die Belange von Arbeitnehmern, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen, in vielen der Fälle ein wichtiger Aspekt.

Die Unternehmen leisten sowohl bei der Arbeit als auch bei der Betreuung/Pflege Unterstützung

Die Ansätze mit arbeitsbezogenen Maßnahmen (Freistellung, Arbeitszeitreduzierung, flexible Arbeitszeitgestaltung) sind am stärksten verbreitet, allerdings finden sich in vielen der Fälle auch Beispiele, bei denen Arbeitgeber betreuungsbezogene Unterstützung leisten (wie Informationen, Beratung oder konkrete Hilfe bei den Betreuungs-/Pflegekosten oder bei der Suche von Betreuungs-/Pflegediensten).

Eine Kombination zielgerichteter und allgemeiner Ansätze scheint besonders wirksam zu sein

Bei solchen Ansätzen werden Betreuung und Pflege ganz klar als wichtiger Bestandteil eines ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Arbeits- und Familienleben betroffener Arbeitnehmer angesehen. Es wird dafür gesorgt, dass die Mitarbeiter, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen, in der Belegschaft bekannt sind und von entsprechenden allgemeinen Regelungen Gebrauch machen können. Die Ansätze sehen auch spezielle, auf berufstätige Pflegepersonen abgestimmte Maßnahmen vor, um Belangen gerecht zu werden, die sich nicht über die allgemeineren Regelungen abdecken lassen. Viele der Fälle belegen, dass die Arbeitgeber erkannt haben, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer davon profitieren, wenn die Bedürfnisse von berufstätigen Pflegepersonen in Bezug auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Familienleben berücksichtigt werden.

Die zentrale Rolle direkter Vorgesetzter

Wie die Bedürfnisse von berufstätigen Pflegepersonen erfüllt werden, wird üblicherweise in Form individueller Vereinbarungen mit den direkten Vorgesetzten geregelt. Zwar zeigen die direkten Vorgesetzten anfangs eher eine gewisse Zurückhaltung, doch wird aus den Fällen deutlich, dass sich diese überwinden lässt, wenn die Vorgesetzten sensibilisiert, unterstützt und darauf vorbereitet werden, die Belange von berufstätigen Pflegepersonen zu berücksichtigen.

Sowohl für Männer als auch für Frauen ein Thema

Die Fallstudien belegen, dass Anstrengungen unternommen werden, Ansätze auf Unternehmensebene für berufstätige Pflegepersonen in die Gestaltung der Politik für die Gleichstellung von Frauen einfließen zu lassen. So wird beispielsweise darauf eingegangen, dass es tendenziell Frauen sind, die sich langfristig freistellen lassen und/oder die Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn negativ zu spüren bekommen. Zudem deuten einige Fälle darauf hin, dass das Thema Arbeit und Betreuung/Pflege auch in Bezug auf Männer zunehmend Beachtung findet.

Vermeidung des Ausscheidens von Arbeitnehmern mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben aus dem Berufsleben/ Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben

Aus mehreren Fällen geht hervor, dass die Arbeitgeber Maßnahmen für berufstätige Pflegepersonen ergriffen haben, um einerseits Mitarbeiter zu halten und andererseits zu vermeiden, dass sich Mitarbeiter langfristig freistellen lassen müssen, sofern dies nicht unbedingt notwendig ist. Bei Arbeitnehmern, die von einer langfristigen

Freistellung Gebrauch gemacht haben, bemühen sich die Unternehmen, den Kontakt zu den freigestellten Mitarbeitern zu halten und ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern. Einige der Fälle zeigen, dass Arbeitgeber auf einem angespannten Arbeitsmarkt bestrebt sind, Arbeitnehmer, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen, bei Einstellungen nicht auszuschließen.

Empfehlungen für die Politik

Sollen berufstätige Pflegepersonen auf breiter Ebene und beständig unterstützt werden, so müssen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner (durch Tarifverhandlungen oder andere relevante Mechanismen) wirksame Maßnahmen umsetzen. Da im Rahmen der Untersuchung diesbezüglich jedoch beträchtliche Abweichungen in Politik und Praxis der untersuchten Länder festzustellen waren, haben die EU und ihre Organe und Einrichtungen die wichtige Aufgabe, die Mitgliedstaaten zu umfassenderen und einheitlicheren Regelungen zu ermuntern.

Der Bericht schlägt eine Reihe wichtiger Aktionsbereiche vor.

Stärkung der politischen Regelungen in diesem Bereich auf EU-Ebene

Bestehende politische Empfehlungen könnten konkreter und zweckdienlicher gestaltet werden. Als Informationsgrundlage für die künftige Politikgestaltung in diesem Bereich könnte eine breit angelegte Folgenabschätzung in Bezug auf die Politik durchgeführt werden. Es gilt, einen koordinierten und übergreifenden Ansatz zu entwickeln, der den Arbeitsmarkt, den sozialen Schutz, Langzeitpflege und andere maßgebliche Politikbereiche umfasst.

Mehr Aufmerksamkeit seitens der Mitgliedstaaten und in Prozessen des Sozialdialogs

Sensibilisierungsinitiativen und der Erfahrungsaustausch über bewährte Praktiken könnten gefördert und unterstützt werden.

Speziell auf Arbeitgeber ausgerichtete Initiativen

Die relevanten Akteure auf EU- und Mitgliedstaatsebene (einschließlich Sozialpartnern und anderen Interessengruppen, wie Berufsverbänden im Personalbereich) könnten Maßnahmen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern in den Mitgliedstaaten ausarbeiten.

Förderung von Untersuchungen und Stärkung der Faktenbasis

Als Informationsgrundlage für die Politikgestaltung und für Maßnahmen in diesem Bereich wird eine solidere Faktenbasis benötigt. Die Förderung von Untersuchungen auf EU- und Mitgliedstaatsebene, die verstärkte Erstellung EU-weiter Statistiken und ein umfassender Überblick über die derzeitigen Strategien und Aktivitäten in den Mitgliedstaaten zu diesem Thema wären hierbei sehr hilfreich.

Weitere Informationen

Der Bericht „*Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults*“ (Unternehmensinitiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten für behinderte Kinder oder Erwachsene) ist abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1062.htm>.

Weitere Informationen sind erhältlich bei Teresa Renehan, ter@eurofound.europa.eu.