

**volkshilfe.**

# Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Leitfaden für  
Unternehmen



# Einleitung

---

**04** Präsidentin Barbara Gross  
Direktor Erich Fenninger

# Entwicklung

---

**06** Demografische und soziokulturelle  
Entwicklung

# Situation pflegender Angehöriger

---

**08** Was ist mit Pflege und Betreuung  
gemeint?

**10** Ausmaß der Pflgetätigkeit in  
Österreich

**12** Unterschied zwischen beruflicher  
Vereinbarkeit von Kinderbetreuung  
und Pflgetätigkeit

**13** Tabuisierung des Themenfeldes

# Relevanz für Unternehmen

---

**14** Warum dieses Thema für Unternehmen wichtig ist

**16** Konkreter Nutzen für Unternehmen durch vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen

**18** Auswirkungen für pflegende Erwerbstätige und Unternehmen bei fehlender Vereinbarkeit

**20** Folgen fehlender Vereinbarkeit

# Betriebliche Maßnahmen

---

**22** Betriebliche Maßnahmen

**24** Aufklärung, Sensibilisierung, Information

**25** Arbeitszeit

**26** Arbeitsorganisation, Arbeitsformen

**27** Personalentwicklung

**28** Spezifische betriebliche Serviceleistungen

**29** Finanzielle Unterstützungen

**29** Gesundheitsförderung

**29** Integration in die Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung

# Gesetzliche Rahmenbedingungen

---

**30** Pflegekarenz

**32** Pflegefreistellung

**32** Familienhospizkarenz

# Literatur und Adressen

---

**33** Literatur

**34** Kontaktadressen

# Einleitung



# Vereinbarkeit von Pflege und Beruf



Das Themenfeld der Vereinbarkeit von Pflege von Angehörigen bei gleichzeitiger Berufsausübung findet derzeit in der öffentlichen Diskussion noch geringe Beachtung. Die Kombination der beiden Aufgaben stellt aber eine große Herausforderung für Betroffene dar. Für viele ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine Doppelbelastung über viele Jahre, sodass der Beruf früher oder später aufgegeben wird. Die Notwendigkeit der Vereinbarkeit steigt aber: Zukünftig werden immer mehr pflegebedürftige Menschen erwartet. Bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen wird die derzeitige Pflege- und Betreuungsarbeit nicht mehr ausreichend sein. Diese Entwicklung bedeutet auch eine steigende Anzahl an pflegenden MitarbeiterInnen.

Handlungsbedarf ist daher auf mehreren Ebenen gegeben. Einerseits sind politische Maßnahmen im Bereich der Entlastung von pflegenden Angehörigen und im Ausbau von Betreuungsangeboten gefragt. Andererseits sehen sich auch vermehrt Unternehmen damit konfrontiert, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu treffen.

Mit diesem Leitfaden wollen wir den Unternehmen eine Übersicht und Hilfestellung über diverse Möglichkeiten geben, gemeinsam mit ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Denn nicht zuletzt müssen UnternehmerInnen, die heute die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für ihre MitarbeiterInnen ermöglichen, morgen nicht auf die Kompetenzen ebendieser oft langjährig Beschäftigten verzichten!

Wir würden uns freuen, wenn die Informationsmaterialien auf Interesse stoßen und Sie aus dem Leitfaden Anregungen für die Personalarbeit in Ihrem Unternehmen erhalten. Die Materialien können als PDF-Dokumente bei der Volkshilfe Österreich angefordert werden.

Barbara Gross  
Präsidentin Volkshilfe Österreich

Dir. Mag. (FH) Erich Fenninger, DSA  
Bundesgeschäftsführer Volkshilfe

# Entwicklung



# Demografische und soziokulturelle Entwicklung

---

**D**ie Folgen des demografischen Wandels und der soziokulturellen Entwicklungen in den westlichen Industriestaaten werden die Wirtschaft direkt betreffen: Die europäische Bevölkerung lebt immer länger. Die Anzahl der über 80-Jährigen soll Schätzungen zufolge bis 2060 auf 62 Millionen ansteigen. Demzufolge nimmt der Anteil älterer und sehr alter pflegebedürftiger Personen zu, während das Potenzial an jüngeren Pflegepersonen abnimmt.

Mehr als 80 Prozent der hilfs- und pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause durch Familienmitglieder gepflegt. So wie in den vergangenen Jahren zahlreiche Unternehmen verstärkt die Thematik der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, werden Unternehmen in Zukunft auch Beschäftigten, die private Betreuungsaufgaben gegenüber älteren Menschen erbringen, größere Aufmerksamkeit schenken müssen.



# Situation





# Die Situation pflegender Angehöriger in Österreich

---

## Was ist mit Pflege und Betreuung gemeint?

Im vorliegenden Zusammenhang ist mit Pflege die informelle, private Pflege sowie Betreuung eines/einer Familienangehörigen oder mehrerer Familienangehöriger (Eltern, Schwiegereltern, EhepartnerInnen, LebensgefährtInnen) oder die Pflege sowie Betreuung von Kindern mit Behinderung gemeint. Der Pflege- und

Betreuungsaufwand variieren, ebenso das Vorhandensein und Ausmaß der zusätzlich formellen, professionellen Pflege und Betreuung. Demzufolge kann sich die Pflege auf gleichaltrige, jüngere Angehörige, PartnerInnen oder Kinder beziehen, die angesichts eines Unfalls oder einer Krankheit pflegebedürftig geworden sind.

# Ausmaß der Pflegetätigkeit in Österreich

---

*Frau S. sieht sich als Hauptbetreuerperson für ihre Eltern. Für die Pflege und Betreuung werden 37 Stunden, für die Berufstätigkeit 32 Stunden in der Woche aufgewendet. Sie betreut und pflegt seit einigen Jahren ihre Eltern im gemeinsamen Haushalt. Ihre Schwester lebt im Ausland und kommt sporadisch auf Besuch. Frau S. hat die Pflege übernommen, weil es für sie selbstverständlich ist und sie sich verpflichtet fühlt. Ihre Tätigkeiten sind waschen, bügeln, putzen, einkaufen gehen und Unterstützung bei der Körperpflege.*

*Zusätzlich ist sie schon langjährig als Angestellte berufstätig und arbeitet im Service in einem Gasthaus mit bis zu acht Beschäftigten. Keine/r ihrer KollegInnen ist über die Doppelbelastung Beruf und Pflege informiert. Das Spannungsverhältnis hat sich auf die Gesundheit von Frau S. ausgewirkt. Sie hat chronische Bauchschmerzen und Kopfschmerzen. Würde Frau S. mit ihrem Anliegen zu ihrer Chefin bzw. Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gehen, könnte sie wahrscheinlich flexiblere Arbeitszeiten vereinbaren.*

**B**erufstätigkeit und Pflegeverantwortung zu vereinbaren ist ein Thema, das bereits heute aktuell ist und in den nächsten Jahren deutlich an Wichtigkeit gewinnen wird: In Österreich werden 70–80 Prozent der über 400.000 Pflege- und Betreuungsbedürftigen von ihren Angehörigen gepflegt. Rund 40 Prozent der Hauptpflegepersonen sind erwerbstätig.

Zwei Drittel (275.000 Personen) der Pflegenden sind Frauen im Haupterwerbsalter. Insgesamt entspricht das 10 Prozent der erwerbsfähigen Frauen in Österreich. Durch demografische und gesellschaftspolitische Veränderungen werden zukünftig immer mehr pflegende Angehörige im Erwerbsleben stehen. Der Anteil berufstätiger Frauen steigt, und immer weniger Frauen sind bereit, ihren Beruf für die Pflege- und Betreuungstätigkeiten (vollständig) aufzugeben.

Zunehmend sind daher auch Männer mit der Pflegeverantwortung, vor allem für ihre Eltern, konfrontiert. Aufgrund vielfältiger Patchworkfamiliensituationen verändern, vermischen und vermehren sich mitunter die Verantwortlichkeiten gegenüber Eltern, Ex-Schwiegereltern und Schwiegereltern. Tendenziell pflegen Männer derzeit überwiegend (Ehe-) PartnerInnen, Frauen hingegen auch Eltern und Schwiegereltern.

Zusätzlich spielen neben dem Angebot für viele Familien auch die Kosten eine wesentliche Rolle. Das Pflegegeld wird nur pauschal abgegolten, und ein nicht unwesentlicher Anteil wird aus dem Einkommen der pflegebedürftigen Person sowie deren Familienmitgliedern geleistet. Somit ist eine echte Wahlfreiheit für Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gegeben.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Quelle: Arbeiterkammer-Pressekonferenz 7. 7. 2014

# Unterschied zwischen beruflicher Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Pflege Tätigkeit

---

**Trotz bestehender Parallelen zwischen den beiden Betreuungsarten zeigen sich dennoch deutliche Unterschiede, die spezifische Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen erforderlich machen:**

**V** Die Planbarkeit ist bei Familienplanung und Kinderbetreuung stärker gegeben: Die Entscheidung für Kind(er) ist zumeist eine bewusste. Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit (älterer) Familienangehöriger ist nicht unmittelbar vorhersehbar, ebenso wenig die Dauer und Entwicklung des Pflegebedarfs.

**V** Die Kinderbetreuung ist in der Regel mit mehr freudigen Ereignissen verbunden als die Betreuung von schwer kranken oder eingeschränkten Familienangehörigen.

**V** Freizeit, Erholung, Urlaub sind mit Kinderbetreuung leichter zu vereinbaren, während bei Pflegeverpflichtungen die persönliche Regeneration der Pflegenden zu kurz kommt, insbesondere wenn diese Freizeiten für Pflege aufgewendet werden.

**V** Hauptbetreuungspersonen bei Pflegefällen sind in einem zunehmenden Ausmaß und zu einem größeren Anteil als bei Kinderbetreuung auch Männer.

Das Thema Betreuung sowie Pflege ist am Arbeitsplatz stärker **tabuisiert** und mit größeren Arbeitsverlustängsten verbunden als Kinderbetreuungsverpflichtungen.

# Tabuisierung des Themenfeldes

---

**Der Themenkomplex unterliegt aus verschiedensten Gründen einer Tabuisierung, was dazu führt, dass die häusliche Pflege oft unsichtbar ist.**

**V**iele Menschen scheuen davor zurück, sich mit Krankheit und Tod zu beschäftigen, bevor es nicht unbedingt notwendig ist. Sich gleichzeitig im Beruf voll einzubringen und familiären Verpflichtungen gerecht zu werden ist immer ein Spagat. Während ArbeitgeberInnen in der Regel wissen,

welche MitarbeiterInnen sich neben dem Beruf um Kinder kümmern, ist häufig nicht bekannt, wer nach der Arbeit seine Eltern oder Großeltern pflegt. Die körperlichen und psychischen Belastungen, die mit Pflege einhergehen, können aber auf das Unternehmen zurückwirken.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Quelle: [www.beruf-pflege.org](http://www.beruf-pflege.org)

# Relevanz für Unternehmen





# Warum dieses Thema für Unternehmen wichtig ist

---

**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein Thema, das Österreich nicht nur aufgrund des demografischen Wandels, sondern auch wegen einer Zunahme der Anzahl an pflegebedürftigen Menschen in Zukunft noch massiver betreffen wird.**

**V**iele Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass im informellen Bereich, bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen, nicht mehr im selben Ausmaß Pflegearbeit zur Verfügung stehen wird. Daher gilt es frühzeitig entsprechende Maßnahmen zu setzen.

Seit einigen Jahren widmen sich Unternehmen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. In Zukunft müssen Unternehmen verstärkt auch Beschäftigten, die privat Betreuungsaufgaben gegenüber älteren Personen oder erkrankten Kindern erbringen, Aufmerksamkeit schenken.

Abseits der Maßnahmen der Sozialpolitik (Pflegekarenz etc.) bedarf es der zusätzlichen Unterstützung innerhalb des Betriebes. Die Vielfältigkeit des Pflegebedarfs, die Verschiedenartigkeit der Bedürfnisse der Gepflegten und Betreuten scheinen es, im ersten Moment, schwierig zu machen, standardisierte Maßnahmen zu entwickeln und anzubieten.<sup>5</sup>

Entlastung und Flexibilität, zwei Komponenten, aus welchen sich unterschiedliche, aber standardisierte Maßnahmen bauen lassen, würden das Spannungsfeld zwischen Berufsleben und Pflege bzw. Familie enorm erleichtern.

<sup>5</sup> Quelle: Was will man noch mehr machen als Arbeitszeitflexibilisieren, Telearbeitsplätze, Karenzierungen ...? – Eine qualitative Studie über pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Unternehmen. Von Evelyn Dawid, Martin Ludescher, Birgit Trukeschitz, 2008, S.11–12

**VORTEILE BEI  
VEREINBARKEIT**

**IMAGE**

**Imagegewinn/  
Erhöhung der  
Attraktivität als  
ArbeitgeberIn**

**LOYALTÄT**

**Bindung von  
Schlüsselarbeits-  
kräften/qualifizierten  
MitarbeiterInnen an  
das Unternehmen**

**Aufrechterhaltung von  
Zufriedenheit, Motivation  
und Leistungsfähigkeit  
der MitarbeiterInnen  
durch Verringerung von  
Stresssituationen  
und Überbe-  
lastung**

**Vereinbarkeit kann  
die Kosten, die auf-  
grund einer Verein-  
barkeitsproblematik  
entstehen können  
(Fehlzeiten etc.),  
verringern**

**VERMEHRTE EINSATZBEREITSCHAFT**

**KOSTENERSPARNIS**

# Konkreter Nutzen für Unternehmen durch vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen

## Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen bedeuten einen betriebswirtschaftlichen Mehrwert, der sich rechnet.

**F**ür Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, junge Fachkräfte und geeignete Auszubildende zu finden. Sie sind darauf angewiesen, erfahrene ältere Fachkräfte möglichst lange im Unternehmen zu halten. Das erfordert Bedingungen, die die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen fördern. Zentrale Kostentreiber, bei einer nicht gelingenden Vereinbarkeit, sind Fehlzeiten sowie die Anwesenheit trotz Krankheit, die zu geringerer Leistung und einem höheren Unfallrisiko führen. Im schlimmsten Fall

ziehen sich ArbeitnehmerInnen völlig aus dem Berufsleben zurück. Ihr Wissen verlässt das Unternehmen oft mit ihnen. Im Wettbewerb um Fachkräfte spielt die Attraktivität eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine immer größere Rolle. Wenn berufliche und private Anforderungen miteinander harmonisieren, trägt das zur ArbeitgeberInnenattraktivität bei. So können unerwünschte Folgekosten vermieden und gleichzeitig erfahrene MitarbeiterInnen an das Unternehmen gebunden werden.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Quelle: [www.beruf-pflege.org](http://www.beruf-pflege.org)

**Um über ausreichendes qualifiziertes Personal zu verfügen und dadurch wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen die Unternehmen Perspektiven für ihre MitarbeiterInnen entwickeln.**

# Auswirkungen für pflegende Erwerbstätige und Unternehmen bei fehlender Vereinbarkeit

## **Pflege und Betreuung von Angehörigen ist eine sehr belastende Situation.**

Die Pflegesituation kann akut auftreten und die Betroffenen unvorbereitet treffen, z. B. durch eine plötzliche Erkrankung. Bei älteren Menschen kann der Beginn der Betreuung oft auch „schleichend“ sein. Berufstätige pflegende Angehörige sind einer hohen Belastung ausgeliefert und stehen in einem ständigen Spannungsfeld

zwischen beruflichen Anforderungen und den Ansprüchen, die sich aus der Pflege- und Betreuungssituation ergeben. Psychische Belastungen wie Burn-out oder Depressionen und physische Belastungen wie Schlafmangel oder Rückenprobleme sind neben einer sozialen Isolation häufige Folgen.

**T**rotz aller Erschwernis bedeutet die Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit für pflegende Angehörige indes nicht nur ökonomische Sicherheit, sondern auch Abstand und Entlastung von den emotional und psychisch belastenden Pflegezeiten. Außerdem bedeutet die Berufstätigkeit die Aufrechterhaltung von Sozialkontakten, die nicht im Pflegeumfeld angesiedelt sind. Der gewohnten Arbeit nachzugehen heißt für viele Betroffene, Erfolgserlebnisse zu haben, Erleichterung und Bereicherung im normalen Alltag zu erleben. Zusätzlich schränkt die Doppelaufgabe von Pflege und Beruf das soziale Leben der pflegenden Person sehr ein. Allein die zeitliche

Belastung führt dazu, dass Kontakte zu Freundinnen und Freunden weniger werden. Indes gewinnen soziale Kontakte am Arbeitsplatz wie beispielsweise Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen vor diesem Hintergrund an Bedeutung.

Zu beachten ist dabei, dass jede Pflegesituation und jede pflegende Person individuell ist, ebenso unterscheidet sich der zeitliche Aufwand stark. Patentrezepte für unterstützende Maßnahmen für Berufstätige gibt es daher nicht, da sich der jeweilige Pflegebedarf aufgrund der privaten und beruflichen Rahmenbedingungen sehr unterscheidet.

**Wo die Vereinbarkeit mit der Pflegesituation nicht gegeben ist, kann es zu folgenden Auswirkungen kommen:**

**Geringere Produktivität**

**Konzentrationsprobleme**

**Geringere Belastbarkeit**

**„Störungen“ während der Arbeitszeit**

**Plötzlich notwendige Abwesenheit**

**Mangelnde Fort- und Weiterbildungsbereitschaft  
durch Zeit-/Ressourcenmangel**

**Karrierebeschränkungen (eingeschränkte Arbeitszeit)**

**Keine/geringe Erholungs- bzw. Urlaubszeiten**

# Folgen fehlender Vereinbarkeit

---

**F**ehlende Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarung bewirken die Entscheidung zwischen der Aufgabe der Erwerbstätigkeit oder der Pflegetätigkeit. Beide Strategien haben einschneidende persönliche, gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Folgen. Bei der Aufgabe der Berufstätigkeit fehlen Produktivitätspotenziale, bei der Aufgabe der Pflege Solidaritätspotenziale mit negativen Auswirkungen auf Familien und lokale Lebenswelten.<sup>7</sup>

Angesichts der Arbeitsmarktengpässe in zahlreichen Qualifikationsprofilen werden die Unternehmen die Unvereinbarkeitskosten nicht durch das Ausschließen betroffener Beschäftigter vermeiden können. Insofern signalisieren die hohen Folgekosten einen potenziell hohen Gewinn betrieblicher Bemühungen um eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.<sup>8</sup>

<sup>7</sup>Barkholdt/Lasch, S. 14. <sup>8</sup>Quelle: Zusammenfassung der Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, Berlin, Juni 2011, S. 3-4



**FOLGEKOSTEN/  
PRODUKTIVITÄTS-  
VERLUSTE**

- ▼ Leistungseinbußen der MitarbeiterInnen
- ▼ Erhöhte Fehlzeiten und Krankenstände
- ▼ Vermehrte Fluktuation
- ▼ Verlust qualifizierter MitarbeiterInnen
- ▼ Zunehmender Rekrutierungsaufwand
- ▼ Erhöhte Personalbeschaffungskosten

**WETTBEWERBS-  
NACHTEILE**

- ▼ Verlust betrieblichen Know-hows und Erfahrungswissens
- ▼ Negatives Image

# Betriebliche Maßnahmen



UNTERSTÜTZUNGSEBENE	AUSPRÄGUNG	BEISPIELE	
ANPASSUNG DER ARBEITSZEIT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Temporäre Freistellungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Ermöglichung „Short Time Leave“</li> <li>▼ Unbezahlte Auszeiten vom Job</li> <li>▼ Möglichkeit zur Teilzeitarbeit</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Zeitlich flexible Ausübung der Berufstätigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Flextime</li> <li>▼ Verkürzte/komprimierte Arbeitswoche</li> <li>▼ Jobsharing</li> </ul>	
	BEDARFSGERECHTE AUSSTATTUNG	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beratung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Persönliche Beratungsmöglichkeit für Pflegende</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Schulungen für Line-Manager</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Infrastrukturelle Anpassung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Telefonzugang</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Verlegung des Arbeitsortes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Heimarbeit</li> </ul>
FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Eingerichteter Fonds</li> </ul>		
ARBEITSKLIMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Verständnis und Entgegenkommen von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen</li> </ul>		

# Aufklärung, Sensibilisierung, Information

---

**Die Sensibilisierung von Führungskräften ist ein wesentlicher Schritt zur Entlastung pflegender berufstätiger Angehöriger.**

**Hier können Sie viel tun:**

- ▼ Sensibilisierung und Bewusstseinsarbeit bei MitarbeiterInnen und Führungskräften (z. B. durch Informationsveranstaltungen, Vorträge)
- ▼ Sichtbarmachen des Themenfeldes durch offene Kommunikationsstrukturen und Wertschätzung der Leistungen pflegender Angehöriger
- ▼ Partizipative Erarbeitung von Strategien und Bedarfen mit Betroffenen im Unternehmen (Arbeits-, Projektgruppen)
- ▼ Offerieren individueller Gespräche und Lösungsansätze (Personalabteilung, Führungskraft)
- ▼ Betroffenheits- und Bedarfserhebungen (MitarbeiterInnenbefragung, Fokusgruppen, Alters-, Generationen-, Krankenstandsanalyse)
- ▼ Informationsunterlagen, Intranet, Website
- ▼ Information über zuständige öffentliche Einrichtungen

# Arbeitszeit

---

**Flexible Arbeitszeitregelungen sind ein Kernbereich von Aktivitäten, wenn Sie Ihren MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit ermöglichen möchten. Es gibt viele unterschiedliche Modelle:**

- ▼ Flexibilisierung der Arbeitszeit (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten/ Jahresarbeitszeit)
- ▼ Reduktion der Arbeitszeit (diverse Teilzeitmodelle)
- ▼ Komprimierte Arbeitszeit (z. B. Vollzeittätigkeit an 4 statt an 5 Tagen)
- ▼ Flexible Pausenregelungen während der Arbeitszeit
- ▼ Unterbrechung der Arbeitszeit (diverse Karenzmodelle, Sonderurlaub, Freistellung, Sabbatical, Wiedereinstiegsgarantie)
- ▼ Fixe, nicht rotierende Schichten
- ▼ Möglichkeit der Nacharbeit von Ausfallzeiten
- ▼ Berücksichtigung bei Urlaubs- und Dienstplangestaltung

# Arbeitsorganisation, Arbeitsformen

---

**Bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist der Zugang zu Telefon und Internet ebenso wichtig wie flexible Arbeitsorganisation und Arbeitsorte.**

- ▼ Flexible Arbeitsorte (Tele-, Heimarbeit, Home-Office, Absprache von Präsenz- und Verfügungszeiten)
- ▼ Teamarbeit (eigenverantwortliche Zeit, Arbeitsabsprachen)
- ▼ Jobsharing
- ▼ Team-, Arbeitsbesprechungen in der regulären Arbeitszeit
- ▼ Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen
- ▼ Zugang zu notwendiger Infrastruktur: E-Mail, Telefon, Internet, um im Notfall erreichbar zu sein (z. B. für Beschäftigte im Handel oder in der Produktion ohne Zugang zu PC oder ständige Erreichbarkeit über Handy)



# Personalentwicklung

---

**Wie auch bei anderen Formen von Karenzierungen oder Arbeitszeitreduktion geht es für die betroffenen Personen darum, die Verbindung zum Unternehmen aufrechtzuerhalten. Greifen Sie hier auf bekannte Maßnahmen Ihres Unternehmens zurück oder ermöglichen Sie diese:**

- V** Berücksichtigung bei Fort-, Weiterbildungsmaßnahmen
- V** Aufrechterhaltung des Kontaktes der karenzierten MitarbeiterInnen zum Unternehmen (Teilnahme an Betriebsversammlungen, betrieblichen Veranstaltungen, Information durch Betriebszeitung, Intranet, Telefonate, Patenschaften)
- V** Informations- und Wissenstransfer für freigestellte MitarbeiterInnen bzw. solche mit reduzierten Arbeitszeiten (Zurverfügungstellung von Fachliteratur, Einladung zu Informationsveranstaltungen, Weiterbildungsmaßnahmen)
- V** Wiedereinstiegshilfen für karenzierte MitarbeiterInnen (Beratung, Qualifizierung, Schulung)
- V** Anerkennung der Kompetenzerweiterung durch die Pfl egetätigkeit (Persönlichkeitsentwicklung, Soft Skills, Managementkompetenzen, Pflege-/Beratungs-Know-how)

# Spezifische betriebliche Serviceleistungen

---

## **Betriebsinterne Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sowie Kooperationen mit Pflegeeinrichtungen können die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wesentlich erleichtern.**

- V** Betriebsinterne Beratungsstrukturen (Ansprechperson, persönliche Beratungsangebote, Pflegemanagementgespräch, Unterstützung bei der Organisation der Pflege und Betreuung, Vermittlung und Unterstützung bei der Suche von Betreuungsangeboten wie Pflegestätten, Tagespflege, Tagesheime, Kurzpflegeplätze etc.)
- V** Psychosoziale Beratung und Unterstützung: Aufgrund der hohen Belastung und der Stigmatisierung/Tabuisierung des Themenkomplexes besteht auf Seiten der Pflegenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf, um mit der Situation besser zurechtzukommen.
- V** Kooperation mit Pflegeeinrichtungen und regionalen sozialen DienstleistungsanbieterInnen (Zukauf von Services z. B. externe Beratung)
- V** Notfallkoffer/Notfallplan für akut eintretende Fälle (Wegweiser: Kontaktadressen, Ansprechpersonen Beruf und Pflege)
- V** Schulungen für pflegende und interessierte MitarbeiterInnen (Pflegekurse, Pflorgetechniken, rechtliche und finanzielle Belange, Krankheitsbilder)
- V** Strukturen für Vernetzung und Austausch sowie Förderung der Bildung und Aufrechterhaltung von Betroffenenengruppen
- V** Belegrechte in Pflegeeinrichtungen (Unternehmen mietet Betreuungsplätze in Tagesstätten oder für Kurzzeitpflege an)
- V** Erholungsurlaub für Pflegenden oder Betreuung/Urlaub für Gepflegte, damit Pflegeperson auf Urlaub fahren kann

# Finanzielle Unterstützungen

---

**Finanzielle Unterstützungen sind eine zusätzliche Leistung zur Vereinbarkeit von Pflegetätigkeit und Beruf.**

**V** Direkt: Darlehen, Überbrückungshilfen, Beteiligung an Pflegekosten, Fonds

**V** Indirekt: Förderung von regionalen Unterstützungsstrukturen wie Tagesstätten oder ambulanten Diensten

# Gesundheitsförderung

---

**Von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können pflegende Angehörige besonders profitieren.**

**V** Spezifische Angebote zur Gesundheitsförderung pflegender Angehöriger (z. B. Seminar-/Workshopangebote zu Zeit- und Ressourcenmanagement, Stressbewältigung, Burn-out-Prävention)

**V** Prävention in Form betrieblicher Gesundheitsförderungsangebote zur Vermeidung gesundheitlicher Risiken

# Integration in die Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung

---

Die Integration der Vereinbarkeitsfrage in das Unternehmensleitbild sichert eine nachhaltige Berücksichtigung der Thematik Pflege und Beruf.

# Rahmen- bedingungen



# Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige in Österreich

---

Im Fokus von Unterstützungs- und Beratungsangeboten sind primär die Erfordernisse der Pflegebedürftigen und nicht der Pflegenden. Die Ansprüche Berufstätiger, die Angehörige pflegen, fallen im Wesentlichen unter die gesetzlichen Bestimmungen zur Pflegekarenz, Pflegefreistellung und Familienhospizkarenz.

## **Pflegekarenz**

Personen, die eine Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbart haben, und Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder der Begleitung von schwerst erkrankten Kindern eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, haben Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Ein naher Angehöriger kann bei einer Pflegekarenz oder Pflegezeit je nach vereinbarter Dauer mit der/dem ArbeitgeberIn, bis drei Monate lang Pflegekarenzgeld beziehen. Bei einer

Pflegekarenz oder Pflegezeit kann pro pflegebedürftigem Angehörigen das Pflegekarenzgeld grundsätzlich für bis zu sechs Monate bezogen werden. Im Falle der Erhöhung des Pflegebedarfs um mindestens eine Pflegegeldstufe ist nach einer erneuten Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit für dieselbe Angehörige/denselben Angehörigen der erneute Bezug eines Pflegekarenzgeldes möglich. Die Gesamtdauer des Bezuges des Pflegekarenzgeldes darf für dieselbe/denselben zu pflegenden/betreuenden Angehörige/Angehörigen zwölf Monate nicht überschreiten. Der Grundbetrag des Pflegekarenzgeldes ist einkommensabhängig und gebührt bei Pflegekarenz und Familienhospizkarenz in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Quelle: [www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at)

## **Pflegefreistellung**

Anspruch auf Pflegefreistellung haben ArbeitnehmerInnen sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn ein/e im selben Haushalt lebende/r Angehörige/r erkrankt ist. Entscheidend ist die Pflegebedürftigkeit, die nicht nur aufgrund von akut auftretenden Erkrankungen gegeben sein muss, sondern auch durch chronische Leiden verursacht sein kann. Für die Pflegefreistellung ist entscheidend, dass keine andere geeignete Person die Pflege übernehmen kann. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss unverzüglich informiert werden. Anspruch besteht auf eine Arbeitswoche pro Arbeitsjahr. Eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres ist für die Pflege erkrankter Kinder bis zum zwölften Lebensjahr möglich.

## **Familienhospizkarenz**

Familienhospizkarenz kann zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder zur Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes beantragt werden. Es bedarf einer schriftlichen Ankündigung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin mindestens fünf Tage vor dem gewünschten Antritt sowie einer Glaubhaftmachung entweder schriftlich durch

ärztliches Attest oder mündlich. Vorerst werden drei Monate gewährt – eine Verlängerung um weitere drei Monate ist möglich. Bei schwer kranken Kindern können fünf Monate beantragt werden, wobei eine Verlängerung auf neun Monate möglich ist.

## **ArbeitnehmerInnen stehen dabei drei Varianten zur Verfügung:**

- ▼ Herabsetzung der Arbeitszeit
- ▼ Änderung der Lage der Arbeitszeit (z. B. Frühdienst auf Spätdienst)
- ▼ Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts (= Karenz)

Es besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach dem Ende der Familienhospizkarenz.

# Literatur

---

**Birgit T., Richard M., Ulrike Sch. et. al.:**

**Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger.**

Befunde aus der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008 (VIC 2008)

**Birgit T., Martin L., Evelyn D.:**

**Was will man noch mehr machen als Arbeitszeitflexibilisieren, Telearbeitsplätze, Karenzierungen ...?**

Eine qualitative Studie über pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Unternehmen. Wien, 2008.

Zusammenfassung der Expertise

**„Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“**

im Rahmen des Projektes **Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?**, Berlin, Juni 2011

---

## Broschüren

**Demenz: Rat und Hilfe für pflegende Angehörige**

Volkshilfe 2012

**Zu Hause pflegen: Rat und Hilfe für pflegende Angehörige**

Volkshilfe 2013

## Studie

**Carers' Careers: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Leitfaden für Unternehmen, Volkshilfe 2008

**Familienpflege und Erwerbstätigkeit**

Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen, Institut für Soziologie. Mainz 2006

## Journal

**Wolfgang K:  
Pflege und Beruf: Ungleiche Chancen der Vereinbarkeit**

WZBrief Arbeit 09, Januar 2011

## Internet

---

[www.beruf-pflege.org](http://www.beruf-pflege.org)

---

[www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at)

---

[www.demenz-hilfe.at](http://www.demenz-hilfe.at)

---

[www.sozialministeriumservice.at](http://www.sozialministeriumservice.at)

---

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

---

# Eine Volkshilfe ist immer in Ihrer Nähe

## **Volkshilfe Österreich**

Bundesgeschäftsstelle  
Auerspergstraße 4, 1010 Wien  
Tel.: +43 1/402 62 09  
Fax: +43 1/408 58 01  
office@volkshilfe.at  
www.volkshilfe.at  
www.demenz-hilfe.at

## **Volkshilfe Burgenland**

Johann-Permay-Str. 2/1  
7000 Eisenstadt  
Tel.: +43 2682/61 569  
Fax: +43 2682/61569-30  
center@volkshilfe-bgld.at  
www.volkshilfe-bgld.at

## **Volkshilfe Kärnten**

Platzgasse 18  
9020 Klagenfurt  
Tel.: +43 463/32 495  
Fax: +43 463/32 495-8  
info@volkshilfe-ktn.at

## **Volkshilfe Steiermark**

Sackstraße 20  
8010 Graz  
Tel.: +43 316/8960  
Fax: +43 316/8960-22  
office@stmk.volkshilfe.at  
www.stmk.volkshilfe.at

## **Volkshilfe Vorarlberg**

Anton-Schneider-Straße 19  
6900 Bregenz  
Tel.: +43 55 74 48 853  
Fax: +43 55 74 48 853  
volkshilfe-vlbg@aon.at  
www.volkshilfe-vlbg.at

## **Volkshilfe Niederösterreich / SERVICE MENSCH GmbH**

Grazer Straße 49-51  
2700 Wiener Neustadt  
Service-Hotline: 0676/8676 +  
die Postleitzahl Ihres Wohnortes  
Tel.: +43 2622/82200-0  
Fax: +43 2622/82200-12  
center@noe-volkshilfe.at  
www.noe-volkshilfe.at



### **Volkshilfe Oberösterreich**

Glimpfingerstraße 48  
4020 Linz  
Tel.: +43 732/34 05 - 0  
Fax: +43 732/34 05-199  
lgst@volkshilfe-ooe.at  
www.volkshilfe-ooe.at

### **Volkshilfe Salzburg**

Innsbrucker-Bundesstraße 37  
5020 Salzburg  
Tel.: +43 662/42 39 39  
Fax: +43 662/42 39 39 -5  
office@volkshilfe-salzburg.at  
www.volkshilfe-salzburg.at

### **Volkshilfe Tirol**

Südtiroler Platz 10-12  
6020 Innsbruck  
Tel.: +43 512/58 74 75  
Fax: +43 512 58 08 03-14  
tiroler@volkshilfe.net  
www.volkshilfe.net

### **Volkshilfe Wien**

Weinberggasse 77  
1190 Wien  
Tel.: +43 1/360 64-0  
Fax: +43 1/360 64-61  
betreuung@volkshilfe-wien.at  
www.volkshilfe-wien.at

### **Impressum:**

Volkshilfe Österreich  
Auerspergstraße 4, 1010 Wien  
+43 1/402 62 09  
office@volkshilfe.at  
www.volkshilfe.at  
www.demenz-hilfe.at

Redaktion: Teresa Millner-Kurzbauer und Sarah Themel

Fotos: Jürgen Pletterbauer- wir danken den BewohnerInnen  
und dem Team des Volkshilfe-Seniorenzentrums Kittsee für  
die gute Zusammenarbeit.

Gefördert aus den Mitteln des Sozialministeriums.

## JETZT INFORMATIONSMATERIAL BESTELLEN!

Sie benötigen Informationen zum Thema Pflege und Betreuung? Sie suchen nach Unterstützungsangeboten in Ihrer Nähe? Informieren Sie sich jetzt kostenlos und unverbindlich.

### Ich interessiere mich für:

(bitte ankreuzen)

- Pflege- und Betreuungsdienste in meiner Nähe (Heimhilfe, Hauskrankenpflege, stationäre Pflege, Notruftelefon, Essen auf Rädern usw.)
- Ratgeber für Angehörige zum Thema „Demenz“
- Ratgeber für Angehörige zum Thema „Zu Hause pflegen“
- Ratgeber für Betroffene und Angehörige zum Thema „Aktiv trotz Demenz“
- Volkshilfe-Magazin mit aktuellen Nachrichten (4 x/Jahr); Newsletter per E-Mail (ca. 16x/Jahr)

### Meine Daten

Vorname:

Nachname:

Adresse:

Telefonnummer:

E-Mail:

- Ich wünsche einen Rückruf per Telefon

### Ausfüllen, kuvertieren und senden an:

Volkshilfe Österreich

Auerspergstraße 4, 1010 Wien

Porto zahlt Empfängerin

### Informieren Sie sich auch online!



[www.volkshilfe.at](http://www.volkshilfe.at)



[www.demenz-hilfe.at](http://www.demenz-hilfe.at)



[www.volkshilfe-demenzblog.com](http://www.volkshilfe-demenzblog.com)



[www.facebook.com/volkshilfe](https://www.facebook.com/volkshilfe)



[www.twitter.com/volkshilfe](https://www.twitter.com/volkshilfe)



[www.youtube.com/volkshilfeoesterreich](https://www.youtube.com/volkshilfeoesterreich)

Mit freundlicher  
Unterstützung von

**sozial**  
MINISTERIUM