

# Carers' Careers

## Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Internationale und nationale Good Practise Beispiele von Unternehmen

Ein Projekt, gefördert vom Bundesministerium für Soziales  
und Konsumentenschutz von der Volkshilfe Österreich

mit:

Draxl & Zehetner Consulting Network GmbH  
Prospect Unternehmensberatung GmbH  
Hoffman & Forcher – Marketing Research



**volkshilfe.**   
ÖSTERREICH

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>5</b>
<b>Beispiele aus Österreich .....</b>	<b>7</b>
T-Mobile .....	7
Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG .....	8
Alcatel-Lucent Austria AG .....	9
Call Consult Telefon &Marketing .....	10
IBM Österreich .....	11
<b>Internationale Beispiele .....</b>	<b>12</b>
British Telecom .....	12
Ford Deutschland – Ford-Werke GmbH.....	13
AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen.....	14

# Einleitung

## Einleitung

Das Themenfeld der Vereinbarkeit von Pflege von Angehörigen und Berufsausübung findet derzeit in der öffentlichen Diskussion noch wenig Beachtung. Mit dem Projekt „Carers' Careers – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, gefördert vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz von der Volkshilfe Österreich gemeinsam mit draxl & zehetner consulting network GmbH, Hoffmann & Forcher Management GmbH und Prospect Unternehmensberatung GmbH durchgeführt wird, soll ein Beitrag dazu geleistet werden, Politik, Öffentlichkeit und Wirtschaft für die Situation berufstätiger pflegender Angehöriger zu sensibilisieren. Das von Oktober 2007 bis Dezember 2008 durchgeführte Projekt zielt darauf ab, die Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktsituation pflegender Angehöriger zu verbessern. Dafür werden die Arbeitsmarktprobleme und -chancen pflegender Angehöriger in Österreich analysiert und konkrete Lösungsansätze in Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen wichtigen AkteurlInnen erarbeitet.

In Österreich werden 70-80% aller Pflege- und Betreuungsbedürftigen von ihren Angehörigen gepflegt, etwa ein Drittel davon ist berufstätig. Berufstätige pflegende Angehörige stehen in einem ständigen Spannungsfeld zwischen beruflichen Anforderungen und den Ansprüchen, die sich aus der Pflege- und Betreuungssituation ergeben. Im Gegensatz zu anderen Ländern (z.B. Großbritannien, Deutschland, Niederlande, USA), die auf betrieblicher und/oder gesetzlicher Ebene Aktivitäten gesetzt haben, wird die Vereinbarkeit einer Pflegeverpflichtung mit der gleichzeitigen Aufrechterhaltung der Berufstätigkeit in Österreich noch überwiegend als Privatangelegenheit gesehen. Die Vereinbarkeitsfrage wird beinahe ausschließlich in Hinblick auf Kinderbetreuung gestellt, Vereinbarkeit einer Pflegeverpflichtung mit Erwerbstätigkeit wird bislang öffentlich kaum diskutiert.

Gesetzliche Rahmenbedingungen und staatliche Unterstützungsleistungen beeinflussen ebenso wie die Angebote an regionalen sozialen Service- und Dienstleistungen sowie Unterstützung durch weitere Familienangehörige und Nachbarschaftsnetze die Vereinbarkeitsoptionen zwischen Pflege und Beruf. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist ein Thema, das Österreich auf Grund des demografischen Wandels in Zukunft noch massiver betreffen wird. Daher gilt es frühzeitig entsprechende Sensibilisierungs- und Regulierungsmaßnahmen zu setzen.

Die Diskussion zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ wird weltweit geführt, vor allem jedoch in Ländern, die auf Grund von demografischen Veränderungen in naher Zukunft vermehrt pflegebedürftige Personen zu versorgen haben und gleichzeitig diese Betreuungs- und Pflegeleistung immer weniger von Angehörigen übernommen werden kann. Die Datenerhebungen zeigen, dass Pflege weltweit mehrheitlich von Frauen geleistet wird und dass es für Frauen zunehmend schwierig ist, Beruf/Karriere und die erforderliche Betreuungsleistung zu vereinbaren. Alle Studien weisen darauf hin, dass

# Einleitung

- die Erwerbsbeteiligung der Frauen weiter zu nehmen wird
- die berufsbedingte Mobilität und Flexibilität das häusliche Pflegepotenzial objektiv weiteinschränken wird
- der Anteil an Single-Haushalten bei den Älteren steigt
- und die „moralische Pflicht“ zur Pflege (in der Familie) abnimmt\*.

Neben den Forderungen nach einem Betreuungsmix, bestehend aus ausreichend vorhandenen professionellen Betreuungsdiensten, Informationsangeboten für Betroffene sowie finanzieller Unterstützungen werden auch Möglichkeiten diskutiert, wie Unternehmen, betroffenen MitarbeiterInnen diese Mehrfachbelastung erleichtern können. Als Vorzeigemodell in Europa dient das von Carers UK, ACE National (action for carers and employment) im Rahmen von EQUAL etablierte Netzwerk. Ziele des Netzwerkes sind Geschäftsvorteile, die die Unterstützung von pflegenden Angehörigen Unternehmen bringen, zu identifizieren und bekannt zu machen sowie eine Beschäftigungspolitik zur Unterstützung pflegender Angehörigen zu etablieren. ACE National bietet Informationen für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen an, Fragebögen zur Eigenanalyse und Beratung.

Im Rahmen des Projektes Carers' Careers wurden Unternehmensbefragungen in Österreich, internationale Recherchen und Studienreisen nach England und Deutschland durchgeführt. Aus diesen Erfahrungen werden im Folgenden acht Beispiele nationaler und internationaler Unternehmen präsentiert, die sich in positiver und nachahmenswerter Weise der Herausforderung der Vereinbarkeit von Pflege und Betreuung von Angehörigen mit Erwerbstätigkeit gestellt haben.

Mit der vorliegenden Good Practice Broschüre möchten wir Unternehmen, insbesondere Geschäftsführungen, PersonalmanagerInnen, BeraterInnen sowie MultiplikatorInnen im Umfeld informieren.

Wir hoffen, damit Interesse an der Umsetzung konkreter Maßnahmen zu wecken.



DSA Erich Fenninger  
Geschäftsführer Volkshilfe Österreich

\* Vgl. Jasper, G., Unique GmbH: Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege – ein Thema mit vielen Facetten. In: Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie. Dokumentation der Fachtagung 16. November 2006. Potsdam.

# Beispiele aus Österreich

## T-Mobile

### Unternehmensinformation

T-Mobile Austria ist einer der großen österreichischen Anbieter der Mobilfunkkommunikation und hat mit innovativen Produkten und Services dazu beigetragen, die mobile Kommunikation in Österreich zu etablieren. Auch die Zukunft des mobilen Kommunizierens möchte T-Mobile Austria als Impulsgeber mit internationalem Background wesentlich mitgestalten. Das Unternehmen gehört zur Deutschen Telekom AG und damit zu einem der international größten Unternehmen im Telekommunikationsbereich.

### Ausgangsposition

T-Mobile Austria hat über 1.550 Beschäftigte, davon 30 Prozent Frauen. Aufgrund der hohen MitarbeiterInnenorientierung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Anliegen für das Unternehmen. Dies zeigt sich in unterschiedlichen Maßnahmen, wie der Errichtung eines Betriebskindergartens im Standort St. Marx, Gleitzeitarbeitsmodellen sowie einer Beratungs-Hotline. In den letzten Jahren ist das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen aufgegriffen worden, nachdem MitarbeiterInnen entsprechende Anliegen eingebracht haben.

### Aktivitäten

T-Mobile Austria bietet seinen MitarbeiterInnen personenzentriert Lösungen im Bereich Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an. Die Unternehmensphilosophie geht davon aus, dass es dabei keine allgemein gültigen Lösungen geben kann. Problemstellungen werden individuell bearbeitet, was zu einer unterschiedlichen und breiten Palette

von Lösungsansätzen führt. Wichtig ist T-Mobile Austria dabei, dass die MitarbeiterInnen ihr Problem von sich aus ansprechen und somit auch zeigen, dass sie mit dem Unternehmen eine Lösung suchen möchten. Aus der Erfahrung der letzten Jahre zeigten sich folgende Maßnahmen als zweckmäßig:

- Reduzierung von Arbeitsstunden für einen definierten Zeitraum
- Telearbeitsmöglichkeit
- Nutzung der Gleitzeitmodelle
- Freistellung bei Todesfällen

#### Kontaktadresse:

T-Mobile Austria GmbH  
Rennweg 97-99  
1030 Wien  
[www.t-mobile.at](http://www.t-mobile.at)

# Beispiele aus Österreich

## Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG

### Unternehmensinformation

Boehringer Ingelheim gehört zu den 20 weltweit führenden pharmazeutischen Unternehmen mit knapp 40.000 MitarbeiterInnen. Boehringer Ingelheim Regional Center Vienna ist Zentrum der onkologischen Forschung und Entwicklung sowie eines der beiden Zentren der biopharmazeutischen Entwicklung und Produktion. Vorrangige Ziele des Unternehmens sind die Erschließung der pharmazeutischen Märkte Mittel- und Osteuropas, die medizinisch-wissenschaftliche Information und die Etablierung der Boehringer Ingelheim-Produkte auf diesen Märkten. Von Wien aus betreut Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG als Regionalzentrum sowohl den österreichischen Markt als auch 30 Länder in Mittel- und Osteuropa und exportiert Arzneimittel aus eigener Entwicklung und Produktion in alle Welt, zum Beispiel für die Therapie von Krebs und bestimmter Formen der Immunschwäche. Die Krebsforschung des Unternehmensverbandes Boehringer Ingelheim wurde am Standort Wien konzentriert, wodurch Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG einen bedeutenden Kompetenzzuwachs erfuhr und laufend in personeller und baulicher Hinsicht erweitert wird.

### Ausgangsposition

Das Unternehmen hat in Österreich knapp über 1.100 MitarbeiterInnen, davon sind mit ca. 51% mehr als die Hälfte Frauen. Das Durchschnittsalter liegt bei 39 Jahren, der Großteil der MitarbeiterInnen ist auch in diesem Alterssegment zu finden. In den letzten Jahren wurden hauptsächlich MitarbeiterInnen dieser Altersgruppe eingestellt, wobei es im Unternehmen nur eine geringe Fluktuation gibt.

Unter dem Titel „Demographic Changes“ beschäftigt

sich das Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Modellen der Altersteilzeit und anderen Modellen zum Übergang in die Pension. Weiters werden Müttern unterschiedliche Teilzeitvarianten angeboten und Elternzeiten können höchst flexibel gestaltet werden. Auch im Schichtbetrieb in der Produktion sind flexible Arbeitszeiten möglich.

### Aktivitäten

Das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stellt sich zwar bisher weniger als das Thema der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf, wird aber mitgedacht. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten nutzen die MitarbeiterInnen Pflegeurlaub und auch Familienhospizkarenz wurde schon in Anspruch genommen. Im Anlassfall werden individuelle Lösungen gesucht. Im Rahmen des „Employee Assistance Program“, einer betrieblichen Beratung, wird den MitarbeiterInnen kostenlose Beratung und Coaching angeboten.

#### Kontaktadresse:

Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG  
Dr. Boehringer Gasse 5-11  
1121 Wien

#### Ansprechperson

Dr. Elisabeth Tomaschko  
Head of Division Human  
Resources/Law/Communications  
Tel: +43 (0)1 80 105-2158  
Fax: +43 (0)1 80 40 823  
E-Mail: [elisabeth.tomaschko@boehringer-ingelheim.com](mailto:elisabeth.tomaschko@boehringer-ingelheim.com)  
[www.boehringer-ingelheim.at](http://www.boehringer-ingelheim.at)

# Beispiele aus Österreich

## Alcatel-Lucent Austria AG

### Unternehmensinformation

Alcatel-Lucent liefert Lösungen, mit denen Diensteanbieter, Unternehmen und öffentliche Einrichtungen weltweit Endkunden Sprach-, Daten- und Video-Kommunikationsdienste bereitstellen können. Als Marktführer bei Festnetz, Mobilfunk und konvergenten Breitbandnetzen, bei IP-basierten Technologien, Anwendungen und Diensten liefert Alcatel-Lucent Ende-zu-Ende-Lösungen für Kommunikationsdienste für Menschen zu Hause, am Arbeitsplatz und unterwegs. Alcatel-Lucent ist in mehr als 130 Ländern präsent und damit weltweit ein lokaler Partner.

### Ausgangsposition

Alcatel-Lucent Austria beschäftigt 700 MitarbeiterInnen in ganz Österreich mit Hauptsitz in Wien und rund 180 Beschäftigten in den Bundesländern. Ein Frauenanteil von 14 Prozent erscheint zwar gering, ist jedoch durchaus branchenüblich. Das Durchschnittsalter im Unternehmen liegt bei 37 Jahren.

### Aktivitäten

Mit den betroffenen MitarbeiterInnen werden individuelle Lösungen gesucht. Dabei ist der Betriebsrat die erste Anlaufstelle, gefolgt von der/dem Vorgesetzten. Zuletzt wird die Personalabteilung kontaktiert. Firmenphilosophie ist es, einen für beide Seiten passenden Kompromiss zu finden. In der Regel wird den Betroffenen Teilzeittätigkeit angeboten, wobei im Unternehmen grundsätzlich Gleitzeit und Telearbeit möglich sind.

### Fallbeispiel

Eine Mitarbeiterin hatte beide Elternteile gleichzeitig zu pflegen. Nach dem üblichen internen Kommunikations- und Entscheidungsablauf – Betriebsrat, Vorgesetzte/r, Personalabteilung – wurde es der Mitarbeiterin ermöglicht, ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum auf Teilzeit zu reduzieren. Um die notwendige Flexibilität im Rahmen von Gleitzeit zu ermöglichen, wurde regelmäßig mit der betroffenen Mitarbeiterin gesprochen und gegebenenfalls das Ausmaß der Stunden angepasst. Dadurch gelang es ihr, die Pflege der Eltern auch mit Unterstützung von Heimhilfe mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren. Die Befristung der Teilzeit wurde bis zum Tod der Eltern immer wieder angepasst und verlängert.

#### Kontaktadresse:

Alcatel-Lucent Austria AG  
Human Resources Manager  
Scheydgasse 41  
1210 Wien

#### Ansprechperson:

Mag. Claudia Kernstock  
Tel: +43 (0)1 27 722-5106  
E-Mail: [claudia.kernstock@alcatel-lucent.at](mailto:claudia.kernstock@alcatel-lucent.at)  
[www.alcatel-lucent.com](http://www.alcatel-lucent.com)

# Beispiele aus Österreich

## Call Consult Telefon & Marketing

### Unternehmensinformation

Das Vorarlberger Unternehmen Call Consult Telefon & Marketing bietet Dienstleistungen zum Aufbau und zur Weiterentwicklung von KundInnenbeziehungen an. Die Angebote umfassen Telefonservice, Bürodienstleistungen, Marktforschung und Telefonschulungen.

### Ausgangsposition

Call Consult Telefon & Marketing ist ein Frauenunternehmen mit derzeit 20 Mitarbeiterinnen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt bei etwa 38 Jahren. Alle bis auf zwei Mitarbeiterinnen haben Kinder und vier bis fünf Frauen zusätzlich zur Kinderbetreuung noch Betreuungspflichten älteren Angehörigen gegenüber. Im Unternehmen wird die Philosophie vertreten, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unabhängig davon ob Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege, möglich sein muss.

### Aktivitäten

Bei Call Consult Telefon & Marketing werden unterschiedlichste Maßnahmen angeboten und erprobt:

- Gleitzeit
- Spezielle Angebote für Mitarbeiterinnen mit Kinderbetreuungspflichten:
  - Die Einteilung der Arbeitszeiten richtet sich nach den Schulzeiten.
  - Bei fehlender Ersatzbetreuung können die Kinder in die Arbeit mitgenommen werden.
  - Kinder haben Vorrang, z.B. bei Erkrankung.
- Für Mitarbeiterinnen, die Angehörige pflegen, werden von der Geschäftsführerin Informationen zur Verfügung gestellt sowie Hilfe bei der Suche nach passenden Betreuungs- oder Unterstützungsmöglichkeiten angeboten.
- Entlastungsgespräche
- Betroffene Mitarbeiterinnen können im Notfall nach Hause gehen und die fehlenden Stunden später einarbeiten.
- Im Bedarfsfall können belastete Betreuungspersonen einfacher zu bearbeitende Arbeitspakete übernehmen und später wieder in anspruchsvolleren Projekten mitarbeiten.

#### Kontaktadresse:

Call Consult Telefon & Marketing  
Hofsteigstraße 112  
6858 Schwarzach

#### Ansprechperson:

Angelika-Maria Fertschnig, Geschäftsführerin  
Tel: +43 (0)1 5572-37 22 62  
Fax +43 (0)1 5572-37 22 62-20  
E-Mail: office@call-consult.at  
www.Call-Consult.at



# Beispiele aus Österreich

## IBM Österreich

### Unternehmensinformation

Die International Business Machines Corporation (IBM) ist eines der ältesten amerikanischen Informationstechnologie-Unternehmen und weltweit einer der größten Anbieter von Informationstechnologie. Neben Dienstleistungen liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung und Produktion von Hardware, Software, Netzwerken und Speichertechnologien. Weltweit arbeiten ca. 380.000 Personen bei IBM.

### Ausgangsposition

Die österreichische Niederlassung, IBM Österreich Internationale Büromaschinen Gesellschaft m.b.H., besteht seit 80 Jahren, hat etwa 2.000 MitarbeiterInnen und ihren Hauptsitz in Wien (mit zusätzlichen Bundesländer-Niederlassungen in Linz, Salzburg, Innsbruck, Bregenz, Graz und Klagenfurt). Knapp ein Drittel der Belegschaft sind Frauen. Die MitarbeiterInnen in Österreich sind mehrheitlich zwischen 30 und 45 Jahre alt.

Im Rahmen des betrieblichen Diversity Management wird der Themenschwerpunkt „Work-Life Integration“ verfolgt. Innerhalb dieses Schwerpunktes wiederum beschäftigt sich das Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Familie“ wird umfassend verstanden und beinhaltet neben Kinderbetreuung auch die Pflege von Angehörigen. „Diversity & Inclusion“ ist ein wesentlicher Bestandteil in der Unternehmenspolitik von IBM und bedeutet nicht nur die Achtung der Würde und Rechte jedes Einzelnen, sondern vielmehr Verständnis, Respekt, Wertschätzung und Offenheit gegenüber menschlichen und kulturellen Unterschieden.

### Aktivitäten

Pflege ist bei IBM kein Tabuthema mehr. Folgende Angebote stehen zur Verfügung, die generell alle IBM-MitarbeiterInnen in Anspruch nehmen können:

- Flexible Arbeitszeiten
- Homeoffice
- Karenzierungsangebote
- Kooperation mit einer externen Serviceeinrichtung, der „employee GmbH, Beratung und Vermittlung in privaten und beruflichen Bereichen“, die Beratung und Unterstützung bei sozialen Fragen, wie der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Pflegeunterstützung, Kurzzeitpflegeplätze, usw. anbietet.
- Mentoring und Coaching
- Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, dem global implementierten „Well-being Management System“, werden in Kooperation mit der Wiener Gebietskrankenkasse u.a. Maßnahmen mit Augenmerk auf Prävention von Burn-Out und Stressbewältigung angeboten.

#### Kontaktadresse:

IBM Österreich Internationale Büromaschinen  
Gesellschaft m.b.H.  
Obere Donaustrasse 95  
1020 Wien

#### Ansprechperson:

Clementine Althann, MA  
Human Resources Operation  
Manager Work Force Management  
Fax: +43 (0)1 21145-2150  
E-Mail: [althann@at.ibm.com](mailto:althann@at.ibm.com)  
[www.ibm.com/at](http://www.ibm.com/at)

# Internationale Beispiele

## British Telecom

### Unternehmensinformation

BT ist einer der weltweit führenden Telekommunikationsanbieter mit Niederlassungen in 170 Ländern. Das Kerngeschäft der ehemals staatlichen Telefongesellschaft umfasst IT-Service-Angebote, lokale, nationale und internationale Telekommunikationsdienstleistungen sowie Breitband- und Internet-Produkte und Dienstleistungen.

### Ausgangsposition

Bei British Telecom UK arbeiten ca. 107.000 Personen, davon 22 Prozent Frauen. 19 der 81 Top-Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Im Zuge einer Anfrage von Carers UK, einer Basisorganisation von und für Pflegende, hat BT begonnen, sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu beschäftigen. Die praktische Umsetzung erfolgte schließlich im Rahmen der im Unternehmen etablierten Diversity Management Strategie. BT ist Mitglied von ACE National – Action for Carers and Employment, einem Netzwerk von Unternehmen, das aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorantreibt und Angebote und Informationen zum Thema Beschäftigung, Arbeit und Pflege anbietet. Bei BT wurde nicht eigens erhoben, wie viele der MitarbeiterInnen neben dem Beruf Angehörige pflegen. Aufgrund des nationalen Volkszählungsergebnisses geht man aber davon aus, dass ca. 50 Prozent der MitarbeiterInnen neben ihrer Tätigkeit bei BT noch einer Betreuungs- bzw. Pfllegetätigkeit nachgehen.

### Aktivitäten

In Großbritannien besteht generell ein rechtlicher Anspruch auf ein Ansuchen nach flexiblen Arbeitsmodellen für pflegende Angehörige. Bei BT werden allen MitarbeiterInnen flexible Arbeitszeitmodelle angeboten, ohne dass bei der Bearbeitung des Ansuchens nach Gründen gefragt wird. Relevant ist lediglich, ob diesem Ansuchen arbeitsorganisatorisch entsprochen werden kann, was zu 90 Prozent der Fall ist. BT versucht aktiv, den Ausstieg aus der Berufstätigkeit zu vermeiden und die MitarbeiterInnen im Unternehmen zu behalten, indem nach Lösungsmöglichkeiten mit den betroffenen Personen gesucht wird.

#### Kontaktadresse:

Becky Mason, BSc(Hons) MA Chartered MCIPD  
People Networks Manager  
BT Group  
Tel: +44 20-7356-5655  
E-Mail: becky.mason@bt.com  
www.bt.com

# Internationale Beispiele

## Ford Deutschland – Ford-Werke GmbH

### Unternehmensinformation

Ford gehört zu den vier größten Autoproduzenten weltweit und beschäftigt ca. 300.000 MitarbeiterInnen. Die Konzernzentrale liegt in Michigan, USA. Seit 1925 produziert Ford auch in Deutschland, wobei der Sitz des Unternehmens seit 1931 in Köln liegt. Seit 1998 ist Köln auch Hauptsitz von Ford Europa.

### Ausgangsposition

In Köln beschäftigt die Ford-Werke GmbH ca. 17.000 MitarbeiterInnen. Für die deutschen Produktionsstandorte Köln und Saarlouis wird aufgrund einer Hochrechnung von 2.500 MitarbeiterInnen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, ausgegangen. Im Rahmen des betrieblichen Diversity Managements wurde 2003 auf Initiative einer betroffenen Mitarbeiterin die Interessensgruppe „Employee Resource Group – Arbeiten & Pflegen“ gegründet. Gründungsmitglieder sind fünf MitarbeiterInnen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, Schirmherr der Gruppe ist Dr. Wolfgang Schneider, Vice President Legal, Governmental & Environmental Affairs, Ford Europa.

### Aktivitäten

Die Interessensgruppe verfolgt folgende Ziele:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Reduzierung von ungeplanten Abwesenheiten durch individuelle Vereinbarungen

- Etablierung eines Netzwerkes zum Erfahrungsaustausch und zur Unterstützung von MitarbeiterInnen mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Bewusstseins-schaffung und Sensibilisierung für den demografischen Wandel und seine Folgen
- Regelmäßiger Austausch mit anderen Ford-Standorten
- Erhöhung der MitarbeiterInnenmotivation und Know-How-Gewinn für das Unternehmen durch das Einbringen persönlicher Erfahrungen am Arbeitsplatz

Folgende Maßnahmen werden von der Interessensgruppe gesetzt:

- Regelmäßige Durchführung von Workshops zum Thema „Pflege von Angehörigen“ während des jährlichen „Diversity & Worklife Programms“ für betroffene MitarbeiterInnen
- Praktische Unterstützung von MitarbeiterInnen mit pflegebedürftigen Angehörigen, z.B. durch einen Notfallplan oder persönliche Beratung
- Regelmäßige Treffen der Interessensgruppe (ungefähr alle zwei Wochen) zum Erfahrungsaustausch und zur strategischen Ausrichtung des Themas im Unternehmen
- Regelmäßige interne und externe Kommunikation hinsichtlich Rolle, Verantwortlichkeit und Zielsetzung der Interessensgruppe
- Unterstützung des Unternehmens als ExpertInnengruppe in Hinsicht auf Bedürfnisse und Anforderungen von MitarbeiterInnen

# Internationale Beispiele

## AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Die Ford-Werke GmbH bietet folgende Angebote an pflegende MitarbeiterInnen, wobei je nach Situation flexible Maßnahmen möglich sind:

- Nach Möglichkeit Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse und Wünsche der Pflegenden
- Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung
- Möglichkeiten für Telearbeit, eine „Sabbatical-Abwesenheit“ oder Arbeitszeitverkürzung

### Kontaktadresse:

Ford Deutschland

### Ansprechperson:

Elisabeth Pohl

Leiterin Interne Kommunikation

Tel: +49 221-90-17508

E-Mail: epohl@ford.com

www.ford.de

### Unternehmensinformation

AOK – Die Gesundheitskasse ist die größte Krankenversicherung in Deutschland, bei der mit mehr als 25 Millionen Menschen fast ein Drittel der Bevölkerung versichert ist. Die AOK besteht aus einem Bundesverband und 15 selbstständigen Krankenkassen. Die AOK Hessen ist mit 1,5 Millionen Versicherten und über 90.000 Firmenkunden die größte gesetzliche Krankenkasse in Hessen. Seit 2002 setzt man auf Diversity Management, um die Vielfalt im Unternehmen optimal zum Wohl der KundInnen zu gestalten und zu nutzen. Im Zuge der damit verbundenen Maßnahmen engagiert sich die Gesundheitskasse auch im besonderen Maße für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer MitarbeiterInnen. 2008 wurde die AOK Hessen deshalb erneut mit dem Zertifikat des „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

### Ausgangsposition

Zwei Drittel der rund 3.800 AOK-Beschäftigten der AOK Hessen sind Frauen. Die Teilzeitarbeitsquote liegt bei über 35 Prozent. Die Altersstruktur wird von der „Babyboom-Generation“ geprägt. Umfangreiche Datenanalysen, Trendszenarien und Prognosen, die als Basis der Entwicklung der Diversity-Konzepte erstellt wurden, zeigten, dass diese Beschäftigten aufgrund des demografischen Wandels noch viele Jahre die tragende Gruppe der Belegschaft sein werden.

### Aktivitäten

Die Stabstelle für Chancengleichheit und Diversity Management verfolgt daher mit Priorität aktuell drei Diversity Schwerpunkte, die sich unmittelbar aus der Beschäftigungsstruktur ergeben:

# Internationale Beispiele

- 1. Gender:** Das erste Konzept „Chancengleichheit für Frauen und Männer bei der AOK Hessen“ wurde 2002 entwickelt mit dem Zielhorizont 2007. Nach der Evaluation 2008 erfolgte die Weiterentwicklung und das Konzept wird nach einem Vorstandsbeschluss mit neuen Zielformulierungen bis 2011 fortgesetzt.
- 2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Das Unternehmen nimmt am „audit berufundfamilie“ der berufundfamilie gemeinnützigen GmbH teil, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung.
- 3. Alter:** Mit dem Konzept „Generationenvielfalt“, das 2007 verabschiedet wurde, will sich die AOK Hessen für die Herausforderungen, die mit dem demografischen Wandel verbunden sind, rüsten. 60 Maßnahmen sollen von 2007-2011 sukzessive umgesetzt werden. Ein Beispiel dafür ist der neu ins Leben gerufene „Service Beruf und Pflege“. Es wurde erkannt, dass Familienaufgaben zukünftig nicht nur aus der Perspektive der Kinderbetreuung zu betrachten sind, sondern die im Unternehmen arbeitenden Menschen zunehmend auch mit Pflegeaufgaben konfrontiert sein werden.

In einem ersten Schritt hat die AOK die bereits vorhandenen Angebote für pflegende MitarbeiterInnen analysiert:

- zahlreiche flexible Arbeitszeitmodelle mit individuellen Lösungen
- die Möglichkeit – auch für Führungskräfte –, reduzierte Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen
- das Arbeiten an flexiblen Arbeitsorten unter anderem auch Homeoffice
- Beurlaubungen

Ergänzend bietet der neue Service „Beruf und Pflege“ spezielle Angebote für pflegende Beschäftigte. Die vier Service- Bausteine: Information, Beratung, Vermittlung und Schulung helfen der AOK Hessen als Arbeitsgeberin noch gezielter und individueller unterstützen zu können.

- Informationsplattform im Intranet: Adressen, Broschüren, Links, Behörden (AOK-intern)
- Individuelle Beratungsmöglichkeit (wird von zwei AOK-MitarbeiterInnen durchgeführt)
- Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, Pflegediensten, Heimunterbringung (wird vom einem externen Kooperationspartner, dem Familienservice, durchgeführt)
- Kompetenztraining für pflegende MitarbeiterInnen: Diese aus fünf Modulen bestehende Schulung (Pflegetätigkeit und Pflege, Krankheitsbild Demenz, Depression im Alter erkennen und behandeln, finanzielle und rechtliche Aspekte, praktische Hilfe im Pflegealltag) wird im Rahmen einer Kooperation von fünf Unternehmen angeboten.

#### **Kontaktadresse:**

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

#### **Ansprechperson:**

Sonja Lambert  
Stabstellenleiterin Chancengleichheit und Diversity  
Klarenthalerstr. 32  
D-65173 Wiesbaden  
Tel: +49 6123-701416  
E-Mail: sonja.lambert@he.aok.de  
www.aok.de

# Kontaktadressen

**Volkshilfe Österreich**  
Gesundheit und Soziales  
Mag.<sup>a</sup> Verena Fabris  
Auerspergstraße 4  
1010 Wien  
Tel: +43 (0)1 402 6209-12  
Fax: +43 (0)1 408 5801  
E-Mail: verena.fabris@volkshilfe.at

**daxl & zehetner**  
**consulting network GmbH**  
Mag.<sup>a</sup> Manuela Leopold  
Praterstraße 66/Stg.1/73  
1020 Wien  
Tel: +43 (0)1 219 91 09-15  
Fax: +43 (0)1 219 91 09-22  
E-Mail: m.leopold@dzconsult.at

**Prospect Unternehmensberatung GmbH**  
Mag.<sup>a</sup> Andrea Reiter  
Siebensterngasse 21/4  
1070 Wien  
Tel.: +43 (0)1 523 72 39-0  
Fax: +43 (0)1 523 72 39-66  
E-Mail: a.reiter@pro-spect.at

## Impressum:

Herausgeberin: Volkshilfe Österreich, Auerspergstraße 4, 1010 Wien, Tel: +43 (0)1 402 62 09, office@volkshilfe.at  
Text: Verena Fabris, Petra Draxl, Manuela Leopold, Andrea Reiter  
Projektkoordination und Endlektorat: Verena Fabris  
Grafik: typothese-m.zinner grafik