



## Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit einigen Jahren eine bedeutende Komponente hinzugekommen, nämlich die Pflege von Angehörigen, die eine immer größere Bedeutung erfährt.

Längst ist ein neues Zeitalter angebrochen, indem überwiegend Frauen in eine sog. Sandwichposition geraten können, wenn sie sowohl für die nachfolgende Generation als auch für ihre Eltern bzw. Schwiegereltern sorgen müssen. Beide Aufgaben sind für sich genommen schon jeweils eine große Herausforderung, sie gleichzeitig erfüllen zu müssen, bedeutet für viele Betroffene oft eine enorme Belastung.

Die sorgenden Frauen sowie auch zunehmend immer mehr Männer, sind in der Regel auch berufstätig und möchten keinen zweiten Karriereknick erfahren. Die erste berufliche „Auszeit“ haben viele Beschäftigte beim Aussetzen im Rahmen der Kindererziehung einige Jahre zuvor erlebt. Dies war besonders für viele Frauen eine selbstverständliche Entscheidung, obschon es zum damaligen Zeitpunkt – vor 20 – 30 Jahren – noch nicht die Möglichkeiten von Teilzeit, Tele- bzw. mobiler Arbeit und ähnliche Arbeitszeitmodelle gab. Aus diesem Grund wurden Arbeitsverträge gekündigt, bzw. später durch unbezahlte Erziehungszeiten sowie Sonderurlaub oder Arbeiten in Teilzeit ersetzt. Dadurch sind oft Rentenpunkte eingebüßt worden, die nicht mehr aufzuholen sind.

Heute sind die eigenen Kinder im Abitur, Studium bzw. in der Ausbildung, auf dem besten Weg ins Erwachsenenleben, aber noch nicht soweit, um aus der umsorgenden Obhut „entlassen“ zu werden; im Gegenteil, die Sorgen, finanzielle Unterstützung, Ratschläge, gemeinsame Überlegungen für die Zukunft sind noch nicht abgeschlossen und bescheren täglich neue Herausforderungen.

Viele Frauen und Männer sind wieder im Berufsleben voll etabliert, haben Stunden bis hin zur Vollzeit aufgestockt und Karriere gemacht. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben sie gestärkt, und das gesamte Familiengefüge kann nicht mehr so leicht aus den Fugen geraten. Auch alleinerziehende Elternteile sind in der Regel bis dahin gefestigt und haben wieder ihren beruflichen Weg gefunden, wenn auch unter erschwerten Bedingungen.

Und plötzlich sind da die eigenen Eltern oder Schwiegereltern, die bisher noch eigenständig leben konnten, nun aber immer mehr umsorgt und betreut werden müssen und von heute auf morgen oder auch schleichend ein Pflegefall geworden sind.

Familien, vor allem die Personen, die die Pflege von Kindern, Eltern oder aus sonstigen Gründen wie Unfall etc. zu pflegenden Angehörigen leisten, kommen in dieser Situation schnell an ihre Grenzen und benötigen selbst unmittelbar Hilfe, Beratung und kompetente Ansprechpersonen. Zu breit ist das Thema Pflege gefächert, als dass die notwendigen Maßnahmen alle bekannt sind.

Neben der Unterstützung durch einen Pflegedienst, der Suche nach Hilfsmitteln für die zu pflegende Person, die Beantragung eines Pflegegrades, müssen Kenntnisse erlangt werden, wie dieser Spagat zeitlich durch die pflegende Person zu schaffen ist, die z. T. im Pflegezeitengesetz verankert sind.

Sowohl Pflegestützpunkte in einigen Kommunen bzw. Kreisverwaltungen aber auch Beratungsstellen der Krankenkassen und Pflegedienste können hier Abhilfe schaffen und wichtige Informationen geben.

Aber insbesondere die Arbeitgeber sollten in dieser Situation für ihre Beschäftigten eine große Stütze sein und Möglichkeiten anbieten, wie diese Zeiten gut überwunden werden können.

Entsprechende Arbeitszeitmodelle sollten und müssen von den Arbeitgebern aufgezeigt werden bzw. die Anwendung und Umsetzung von Pflegezeiten mit allen Vor- und Nachteilen dargestellt werden können. Schließlich stellt diese Situation für viele Beschäftigte eine neue existentielle Herausforderung dar und benötigt professionelle Unterstützung.

Hier sind aber insbesondere Bund und Land gefragt und müssen weiterhin in die Pflicht genommen werden.

Die Kommission für Chancengleichheit der Komba gewerkschaft nrw fordert daher, dass allen Beschäftigten, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege bewältigen müssen, durch ihre Arbeitgeber die bestmögliche Unterstützung und Beratung erhalten.

Insbesondere durch ein Angebot von möglichst vielfältigen Arbeitszeitmodellen kann allen Betroffenen effektiv geholfen werden, diesen Balanceakt zu bewältigen, abgesehen von den Anstrengungen, die diese Zeit sowieso mit sich bringt.

Vielen Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden heute bereits Möglichkeiten gegeben, um sich dieser Herausforderung weitestgehend stellen zu können.

Allerdings gibt es immer noch Stolpersteine und Defizite, - geringere Rente durch Pflegezeiten, erschwerte bis keine möglichen Arbeitsbedingungen durch Teilzeit (z. B. Führen in Teilzeit) u. a. m., die unbedingt angegangen und geändert werden müssen.

Der öffentliche Dienst muss wettbewerbsfähig bleiben, um für neue Nachwuchskräfte attraktiv zu sein. Durch die o.g. Möglichkeiten wird jungen Beschäftigten gezeigt, dass sie nach der Ausbildung bei einem Arbeitgeber angekommen sind, der sie auch beim Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege mit entsprechenden Angeboten und Chancen unterstützt. Somit macht sich der öffentliche Dienst für eine langfristige Beschäftigung attraktiver denn je.

Nur, wenn sowohl jungen Nachwuchskräften als auch den heute betroffenen Beschäftigten vor dem Hintergrund des demografischen Wandels diese Rahmenbedingungen unterbreitet werden, schafft es der öffentliche Dienst, auch in Zukunft als ein wertvoller und familienfreundlicher Arbeitgeber bestehen zu können.