



**Erwerbstätige zwischen beruflichen Anforderungen,  
Kindererziehung und Pflegeaufgaben:  
Was können die Betriebe tun?**

Vortragsreihe „Demografische Chance“

Köln, 5.11.2013

Prof. Dr. Simone Leiber, FH Düsseldorf

Prof. Dr. Sigrid Leitner, FH Köln

# Gliederung des Vortrags

- Kindererziehung & Beruf
- Pflegeaufgaben & Beruf
- Kinderbetreuung  $\neq$  Angehörigenpflege
- Familiensensible Betriebe: Handlungsfelder
- Projekt MÄNNEP

# Kindererziehung & Beruf

2

- Zeitrechte: Elternzeit, Beurlaubung bei Krankheit des Kindes, (flexible) Teilzeit
- Geldleistungen:
  - Einkommenskompensation: Elterngeld, Betreuungsgeld
  - Kostenerstattung: Kindergeld, Steuerfreibeträge, betriebliche Kinderzulagen/Zuschüsse zu Betreuungskosten
- Infrastruktur: Betreuungsplätze, Tagespflege, Betriebskitas, Belegplätze, Notfallbetreuung

# Pflegeaufgaben & Beruf

3

- Zeitrechte: Pflegezeit, Familienpflegezeit, Kurzzeitfreistellung, Teilzeit
- Geldleistungen: keine unmittelbare Einkommenskompensation; indirekt (über die pflegebedürftige Person) Pflegegeld aus der Pflegeversicherung
- Infrastruktur: Beratungsangebote, Sachleistungen der Pflegeversicherung, (teil-)stationäre Versorgung, Kurzzeit- und Verhinderungspflege, betriebliche Betreuungsangebote („Oma/Opa-Garten“)

# Kinderbetreuung ≠ Angehörigenpflege

4

Kinderbetreuung	Angehörigenpflege
Planbarkeit: die Geburt des Kindes kündigt sich an	Unvorhergesehenes Auftreten möglich
Dauer/Entwicklungsphasen absehbar	Dauer und Verlauf ungewiss
Kinder werden immer selbständiger	Situation verschlechtert sich mit der Dauer tendenziell
Kinder haben ist „positiv besetzt“, Erlebnisse können mit anderen geteilt werden	Pflege und Tod sind Tabuthemen
Kinderbetreuung kann ggf. an Netzwerk (Freunde, Familie) abgegeben werden	Pflege ist teilweise mit Scham belegt, kann weniger gut an Netzwerke abgegeben werden
Kinder wohnen in der Regel am Ort	Pflege muss ggf. über größere regionale Distanz organisiert werden

# Familiensensible Betriebe: Handlungsfelder

Arbeitszeit, z.B.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Flexibilisierung der Arbeitszeit (Arbeitszeitkonten)</li><li>– Freistellungen/Auszeiten</li><li>– Teilzeit</li><li>– Familiengerechte Vollzeit</li></ul>
Arbeitsorganisation, z.B.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Flexibilisierung der Arbeitsorts</li><li>– Arbeitsunterbrechungen im Tagesverlauf</li><li>– Ergebnisorientiertes Arbeiten statt Anwesenheits-kultur</li></ul>
Spezifische Unterstützungsleistungen, z.B.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Beratungs- und Vermittlungsleistungen</li><li>– Geldwerte Leistungen</li><li>– Erhalt der beruflichen Qualifikationen</li><li>– Kontakthalteprogramme</li></ul>
Betriebskultur, z.B.	<ul style="list-style-type: none"><li>– Informations- und Kommunikationspolitik</li><li>– Entgegenkommen, Verständnis</li><li>– Vertrauen und Vertraulichkeit</li><li>– Informelle Regelungen</li></ul>

# Kooperationsprojekt: Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege



6

**FH D**

FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**FB 6**

FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN

[www.projekt-maennep.de](http://www.projekt-maennep.de)



Fachhochschule Köln  
Cologne University of Applied Sciences

Fakultät für Angewandte  
Sozialwissenschaften

JUSTUS-LIEBIG-



FACHBEREICH 03

Sozial- und  
Kulturwissenschaften

**Hans Böckler  
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.



Prof. Dr. Simone Leiber & Prof. Dr. Sigrid Leitner

Vielen Dank für Ihr Interesse!