

AVU: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Unternehmenssicht

Im Gespräch mit **Frank Reiber**, Personalleiter bei der AVU Aktiengesellschaft für Versorgungs-Unternehmen

Frank Reiber ist Personalleiter der AVU in Gevelsberg. Die AVU ist eines der Pionierunternehmen der Kampagne und seit dem Start in 2012 aktiv beteiligt. Im Gespräch mit Cornelia Benninghoven zieht Frank Reiber ein Resümee nach 10 Jahren Kampagne arbeiten-pflegen-leben.

Was macht die AVU? Wie viele Menschen arbeiten hier?

Wir sind so etwas wie ein Stadtwerk der Region, ein Stadtwerk für viele Städte im Ennepe-Ruhr-Kreis: Insgesamt 430 Leute versorgen sieben von neun Städten im Ennepe-Ruhr-Kreis. Wir sind Dienstleister, produzieren dadurch, dass wir Netze betreiben. Die AVU Netz GmbH ist unsere größte Beteiligung. Insgesamt beschäftigen wir 430 Leute, ein Drittel in der AVU in der Holding, in der AG und zwei Drittel in der Netzgesellschaft und ein bisschen Service und Beratung in der AVU Service Plus.

Die Altersstruktur unterschiedlicher Unternehmen, Behörden oder Institutionen ist ja für das Thema wichtig. Wie sieht sie bei der AVU aus?

Unsere Belegschaft ist schon stark alterszentriert. Der Tannenbaum, der auf dem Kopf steht, ist auch das Bild, das für uns gilt. Das hat sich aber in den letzten Jahren verbessert. Im letzten Jahr lag der Altersdurchschnitt bei 43 Jahren. Wir haben viele junge Kolleginnen und Kollegen gerade auch im Monteurs-Bereich und im kaufmännischen Bereich eingestellt.

Springen wir zehn Jahre zurück ins Jahr 2012. Die AVU wurde gefragt, ob sie an der Kampagne „arbeiten, pflegen, leben“ teilnimmt. Wenn Sie zehn Jahre Beteiligung an der Kampagne beschreiben sollten: Was hat sich verändert? Was bieten Sie, worauf sind Sie stolz?

Die AVU ist stolz, an dem Projekt teilhaben zu dürfen. Wir freuen uns über den entstandenen Nutzen, auch wenn wir ihn nicht messen. Wir freuen uns immer wieder über die Vernetzung und die persönlichen Kontakte. Das funktioniert wirklich gut. Es macht Sinn, teilzunehmen und sich auszutauschen. Das hilft allen, die im Netzwerk mit unter-

wegs sind. Das macht außerdem einfach Sinn für die eigene Belegschaft.

Ihre Bilanz nach zehn Jahren: Was hat sich seitdem verändert und woran haben es die Mitarbeitenden vor allen Dingen gemerkt, dass sich etwas verändert hat?

Das ist eine schwierige zu beantwortende Frage. Es ist ja nicht so, dass man wirklich kontrollieren kann, dass man steuern und regeln kann. Wir glauben aber schon, dass die Kolleginnen und Kollegen, unsere Belegschaft und die Vorgesetzten offener geworden sind, mit Pflege Themen umzugehen. Der Vorstand war sowieso immer offen für das Thema. Insgesamt sind wir alle offener, und das gilt auch für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wenn es um junge Familien geht, sind die Themen ja zum Teil sehr ähnlich. Da hat sich das Bewusstsein schon stark verändert.

Was haben Sie in der Öffentlichkeitsarbeit oder auch im Personalwesen verändert?

Tatsächlich gar nicht so viel, weil wir sehr viele Angebote hatten. Das Thema in der Kommunikation ist aber nach wie vor, bekannt zu machen, was alles möglich ist. Der Betriebsratsvorsitzende Klaus Reisiger sagt immer: „Nur sprechenden Menschen kann geholfen werden.“ Das halte ich für den wesentlichen Punkt. Wir haben einen breiten Strauß an Möglichkeiten: Das fängt mit der sehr flexiblen Arbeitszeit an und geht bis zum Mobile Office neben vielen anderen Sachen. Vielen Kolleginnen und Kollegen ist das aber gar nicht bewusst. Die meisten scheuen sich noch, darüber mit Vorgesetzten, mit Personalern zu sprechen und zu sagen: „Ich habe da ein Problem mit Pflege und auch mit der Familie.“

Um die Möglichkeiten konkret zu machen: Welches sind die wichtigsten Punkte in der AVU-Betriebsvereinbarung?

Die Betriebsvereinbarung ist tatsächlich eine Auflistung der verschiedenen Möglichkeiten, die wir anbieten. Über die genannten hinaus geben wir bezahlte Freistellungstage. Wir gewähren weiteren betrieblichen Pflegeurlaub über die sechs Monate hinaus, also weitere sechs Monate. Die

Auflistung enthält viele weitere Punkte, wie Gleitzeit, Übertragung von Urlaub, Umwandlung von Ansprüchen in Zeitguthaben und Freistellung - und zum „miteinander reden“, was immer eine große Rolle spielt.

„Wir tun es, weil es gut für beide Seiten ist - für den Arbeitgeber und für Beschäftigte.“

Wenn ich das richtig rekapituliere, können Sie gar nicht genau sagen, welche Zahl an Beschäftigten eine Pflegeverantwortung haben, weil es da auch eine gewisse Zurückhaltung gibt. Oder kann man das in Zahlen ausdrücken, in Prozentwerten?

Wir haben versucht das mit einer Mitarbeiterbefragung konkret abzufragen. Denn die Kolleginnen und Kollegen „melden“ ihre Pflegeverantwortung ja ansonsten nur, wenn sie ein Angebot annehmen wollen, das wir im Markt haben. Das sind an sich fünf weitere Freistellungstage, die gibt es bei uns tarifvertraglich für Tarifangestellte und die haben wir auch vereinbart für außertariflich Beschäftigte. Diese fünf Tage „Zusatzurlaub“ nenne ich sie jetzt mal, - ist natürlich kein Urlaub, gar keine Frage! - die gewähren wir auch in Zeit. Wenn ich also nicht fünf Tage oder fünf einzelne Tage brauche, würden wir auch die Stunden gewähren, die sich daraus ergeben. Dann müssen sich die Kolleginnen und Kollegen halt melden und sagen „Ich habe einen Pflegefall“. Das sind im letzten Jahr neun Personen gewesen.

Was haben Sie in der aktuellen Befragung an Antworten, an Erkenntnissen gewonnen, darüber hinaus?

Wir haben erfahren, dass ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen erwartet, dass Pflegefälle in den nächsten Jahren eintreten werden. Das ist, glaube ich, die wesentliche Erkenntnis. Wir hatten beide Themen abgefragt. Beim Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie war die Antwort noch etwas konkreter insoweit, als die Kolleginnen und Kollegen gesagt haben: „Wir könnten uns vorstellen, dass uns eine Kinderbetreuung in den Ferien helfen würde.“ Wir haben auch andere Angebote noch aufgelegt wie ein Employee Assistance Program. Das ist ein Mitarbeiterunterstützungsprogramm, das von einigen Dienstleistern im Markt ist, was wir vor Jahren bei einem befreundeten Unternehmen in Dortmund kennengelernt haben. Wir haben diesen Dienstleister engagiert. Das hätte man früher unter dem Begriff „betriebliche Sozialberatung“ geführt. Wir versuchen, den Kolleginnen und Kollegen Hilfestellungen zu geben: Es

kann medizinische Beratung sein, es kann Pflegeberatung und vieles andere sein. Wenn wir dabei Aufwendungen haben, wie eben für dieses Employee Assistance Program, das natürlich Geld kostet pro Mitarbeiter, pro Jahr, auch wenn es gar nicht in Anspruch genommen wird, dann halten wir das für unsere Aufgabe. Da würden wir nie eine Kosten-Nutzen-Rechnung aufstellen. Einige Unternehmen tun das. Ich weiß das wohl. Wir haben wirklich Glück, das nicht tun zu müssen.

Haben Sie das Thema mal mit anderen Männern oder Frauen in vergleichbarer Position in anderen Unternehmen besprochen? Und was sind die typischen skeptischen Anmerkungen zu Unternehmensaktivitäten zur Vereinbarkeit von Sorge oder Pflege und Beruf?

Meine Frau sagt immer: „Müsst ihr das anbieten?“ Meine Frau ist selbstständige Anwältin. Ich glaube schon, dass man diesen Rahmen heutzutage anbieten muss, schon aus eigenem Interesse. Weil es gut für beide Seiten ist, für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer. Da hat sich die Perspektive schon verändert.

Ich vermute, viele Personaler würden dennoch sagen: „Wir wollen vor allem die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren. Für die ist Pflege doch kein Thema.“

Das ist auch bei uns so, dass wir wegen der Alterszentrierung natürlich versuchen, die Belegschaft etwas zu verjüngen. Aber das macht auch Sinn, um Mitarbeiter halten zu können. Es geht immer um die Qualifikation und den bestgeeigneten Menschen, den wir dahaben wollen, nicht um das Alter. Man muss es glaubwürdig machen. Deswegen betrachten wir es auch als „Familie, Pflege und Beruf“, auch wenn wir hier vielleicht den Fokus Pflege haben. Und die Betriebsvereinbarung, die wir dazu haben, heißt eben auch „Betriebsvereinbarung über die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“. Das ist für uns ein zusammenhängendes Themenfeld, weil die Instrumente, die wir anbieten, für beide Themen gut geeignet sind.

„Die Aufmerksamkeit ist größer geworden und das Verständnis ist gewachsen.“

Wir hatten selbst ein Pflege Thema in der Familie, so dass ich ein bisschen aus eigener Betroffenheit sprechen kann. Meine Schwiegermutter ist mit 96 gestorben. Sie hat die letzten Jahre in unserer Nähe verbracht. Meine Frau war irgendwann am Ende, weil sie immer vor der Frage stand: „Wann gehe ich den Schritt und gebe meine Mutter ins Al-

tenheim?“ Es ging nicht mehr, die Schwiegermutter war dement und an fünf Tagen in der Tagespflege. Der entscheidende Punkt bei meiner Frau war, als eine wildfremde Frau, die das Haus hütete, in dem meine Schwiegermutter untergebracht war, sagte: „Es ist jetzt gut. Sie haben jetzt genug getan. Jetzt tun Sie etwas für sich. Ihre Mutter muss jetzt ins Pflegeheim.“ So ist es dann auch passiert. Sie ist zehn Wochen später dort verstorben, mit bald 97. Das ist jetzt keine Antwort auf Ihre Frage, aber es macht deutlich, dass immer mehr Leute mit dem Pflege Thema umgehen müssen. Es kommt näher auf einen zu. Die Aufmerksamkeit ist größer geworden und das Verständnis ist gewachsen - durch eigene Betroffenheit und eben auch durch die Erfahrungen anderer.

Mehr Informationen über betriebliche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege finden Sie hier:

www.arbeiten-pflegen-leben.de/instrumente.html
www.arbeiten-pflegen-leben.de/gute-beispiele.html

Stand: 10/2022



Herausgeber:

Ennepe-Ruhr-Kreis, Christa Beermann,
Demografiebeauftragte und Koordinatorin
Netzwerk W(iedereinstieg) EN,
Hauptstr. 92, 58332 Schwelm
www.arbeiten-pflegen-leben.de



gefördert von:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

