

# Erfüllung der Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen

## Informationen zur Fallstudie:

**Organisation:** Banque Populaire Val-de-Marne

**Größe:** 2000 Beschäftigte

**Standort:** Frankreich

**Sektor:** Banken und Finanzen

## Operativer Kontext

In Frankreich kümmern sich zwischen 15 % und 20 % der Arbeitnehmenden täglich um schwerkranke oder behinderte Angehörige. Ein Drittel der Pflegenden ist gezwungen, zu kündigen, um diese Care-Arbeit zu leisten. Diese Zahl könnte laut AGIRC-ARRCO bis 2030 auf 25 % steigen. Laut DREES helfen 8,3 Millionen Menschen über 16 Jahren einer ihnen nahestehenden Person wegen gesundheitlichen Problemen, weil sie sich nicht selbstständig versorgen können oder behindert sind. Davon sind 4,3 Millionen Menschen über 60 Jahre alt. Unternehmen müssen Maßnahmen ergreifen, um diese Rolle zu erkennen und zu ermöglichen. Wie definieren wir einen pflegende Mitarbeitende? Nach dem Verband der Familienorganisationen in der Europäischen Union ist eine pflegende Person definiert als "jede Person, die einer anderen Person, die aufgrund ihres Gesundheitszustands, einer Behinderung oder ihres Alters bei den Aktivitäten des täglichen Lebens hauptsächlich oder ganz oder teilweise nicht berufliche Hilfe leistet. Dabei kann es sich um Hilfe bei alltäglichen Aktivitäten, materielle oder finanzielle Unterstützung oder moralische Unterstützung handeln. Diese Hilfe wird mindestens einmal pro Woche geleistet und umfasst mindestens drei Stunden pro Woche."

In Frankreich wird dieser Status durch das Gesetz zur "Anpassung der Gesellschaft an das Altern" geregelt, das seit 2016 in Kraft ist. Pflegende Angehörige haben einen eigenständigen Rechtsstatus. Nach dem französischen Sozialgesetzbuch gehören zu den pflegenden Angehörigen Ehegatten, Lebensgefährte\*innen, Personen, mit denen der/die Begünstigte einen zivilen Solidaritätspakt geschlossen hat, Verwandte in aufsteigender Linie, Nachkommen oder Seitenverwandte.

Laut einer BVA-Studie der April Foundation (2022)<sup>1</sup> nehmen sich beispielsweise pflegende Mitarbeiter\*innen durchschnittlich 16 Tage pro Jahr von der Arbeit frei, um sich um bedürftige Angehörige zu kümmern. Damit hat diese Situation einen großen Einfluss auf die Karriere: 43 % der Betroffenen sind der Meinung, dass ihre Entwicklung aufgrund ihrer Situation gebremst wurde. Das **Barometer** "Aider & Travailler 2023", das im September 2023 von Interfacia

---

<sup>1</sup> <https://www.bva-x insight.com/wp-content/uploads/2022/09/Barometre-des-aidants-Fondation-April-BVA-2022-vDEF.pdf>

veröffentlicht wurde,<sup>2</sup> zeigt die Auswirkungen der Pflegenden auf die Arbeitssituation: 34 % der pflegenden Arbeitnehmer\*innen haben ihren Job aufgrund ihrer Rolle aufgegeben, 48 % finden aufgrund ihres Status keinen neuen Job, 68 % geben an, dass sich ihre Situation negativ auf ihre Arbeit auswirkt, 41 % geben an, dass es sich negativ auf das Berufsleben der Ehepartner\*innen auswirkt, 79 % der Kolleg\*innen und Vorgesetzten sehen Auswirkungen auf die Organisation der Teamarbeit.

Es ist ein Problem, mit dem sich Unternehmen auseinandersetzen müssen. Dies gilt umso mehr, wenn man den absehbaren Rückgang der Anzahl von Pflegepersonal um 15-20% bis 2050 betrachtet. Dies wirft die entscheidende Frage auf, wie die Lasten zwischen Menschen, die ihre Unabhängigkeit verlieren, ihren Pflegekräften und der kollektiven Solidarität aufgeteilt werden können.

Im Jahr 2018, während der Zusammenarbeit mit dem Cancer@Work Verband, wurde sich die Banque Populaire laut Philippe Triboulet, Direktor für Diversität und Personalunterstützung der Geschäftsbereiche, der Notwendigkeit bewusst, sich um ihre Mitarbeitenden mit besonderen Ansprüchen zu kümmern, und entdeckte eine bis dahin wenig beachtete Gruppe: die der pflegenden Mitarbeitenden.

## Das Problem und die Chance

Im Jahr 2019 organisierte die Unternehmensberatung Formell Webinare zu diesem Thema für alle Mitarbeitenden von BP Val de Marne und bot Unterstützung für pflegende Mitarbeitende an. Das Unternehmen führte eine Umfrage durch: Von den 2 000 Mitarbeitenden sind rund 20 % direkt von diesem Thema betroffen. Seit 2019 erhöht die Genossenschaftsbank die Zahl der Unterstützungsangebote, um den Arbeitsalltag ihrer 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die pflegebedürftige Angehörige haben, zu erleichtern.

## Was wurde getan?

1. **Es wurde ein strukturierter Ansatz eingeführt:**
  - Eine Regelung zur Gewährung von 4 zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr für alle Personen, die ein Familienmitglied zur medizinischen Behandlung oder zur Erledigung von Verwaltungsformalitäten begleiten müssen.
  - Mehrere Telearbeitstage, angepasst an die persönliche Situation als Pflegende\*r.
  - Ein Solidaritätsfonds, der sich aus RTT-Tagen<sup>3</sup> und bezahltem Urlaub zusammensetzt, die von Kolleg\*innen gespendet werden und für Pflegende bestimmt sind, die eine Person am Lebensende oder in der Endphase einer Krankheit unterstützen möchten.
  - Ein "Cargivers Coffee" in Zusammenarbeit mit der "Association Française des aidants" (französischer Verband der Pflegekräfte). Dies ist ein 1-stündiges Diskussionsforum für 7 bis 8 Pflegende, die sich treffen, reden und sich gegenseitig unterstützen möchten.

---

<sup>2</sup> <https://interfacia.fr/>: eine Lösung für Unternehmen und ihre Mitarbeiter, die Pflege leisten. Verbesserung des sozialen Klimas und der Produktivität

<sup>3</sup> Tage Arbeitszeitverkürzung

Zu den Initiativen gehören auch Schulungen für wichtige Akteure, wie z. B. Führungskräfte, insbesondere in Bezug auf flexible Arbeitszeiten und Telearbeitsregelungen. Ein weiteres Problem, auf das Führungskräfte aufmerksam gemacht wurden, ist die Isolation, die die pflegenden Mitarbeiter\*innen empfinden. Daher wurden Schulung von Manager\*innen zum Management von Remote-Teams und zur Aufrechterhaltung der Verbindungen zwischen vor-Ort und Remote-Mitarbeitenden angeboten, um Spannungen zu vermeiden. Die Arbeitsziele sind die gleichen geblieben. Auch Personalverantwortliche und Sozialpartner werden geschult.

## **2. Ein Ansatz, der auf zwei Labels basiert:** Cap Handéo und Diversity-Label

BPCA Val de Marne wurde **2019** mit dem Label "Cap'Handeo, Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants" (Cap'Handeo, ein Unternehmen, das sich für seine pflegenden Mitarbeitenden einsetzt) ausgezeichnet, um Unternehmen dabei zu helfen, Maßnahmen zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter\*innen zu definieren, die Angehörige betreuen. Dieses Label ermöglicht es dem Unternehmen, von einer zusätzlichen Unterstützung für seine Maßnahmen zugunsten von Mitarbeitenden, die Pflegekräfte sind, zu profitieren.

Durch diese Maßnahmen hat die Banque Populaire Val de France auch das AFNOR-Diversity-Label zu erhalten.

## **Ergebnisse**

Bis heute hat BP Val de Marne fast 100 Mitarbeiter\*innen unterstützt, darunter 70 als pflegende Arbeitnehmende und 30 Führungskräfte oder wichtige Ansprechpartner\*innen innerhalb der Bank (Personalverantwortliche, Sozialpartner\*innen usw.). Im Jahr 2022 ermöglichte der Solidaritätsfonds die Umverteilung von insgesamt 58 Tagen.

## **1. Eine stärkere Arbeitgebermarke**

Dieses starke soziale Thema hat die Unterstützung aller Mitarbeitenden intern, einschließlich der Sozialpartner\*innen, gewonnen. Für das Unternehmen stellt es einerseits eine Herausforderung sowohl in Bezug auf die interne als auch auf die externe Kommunikation zum Thema Diversität dar; andererseits ist es zu einer der wichtigsten Säulen der Arbeitgebermarke der Banque Populaire geworden. Wohlwollen ist einer der zentralen Werte des Unternehmens, der bei den Mitarbeiter\*innen eine hohe Anerkennung schafft und ihr Engagement gegenüber dem Arbeitgeber erhöht.

## **2. Mitarbeitende, die ihre Fähigkeiten weiterentwickeln**

Laut dem Interfacia-Barometer 2023<sup>4</sup> geben 69 % der pflegenden Mitarbeitenden an, dass sie durch ihre Rolle neue Fähigkeiten erworben haben, insbesondere in Bezug auf die Verwaltung von Prioritäten, die Organisation ihrer Zeit und die Effizienz. Diese Ansicht teilen auch Kolleg\*innen und Manager\*innen bei BPCA. Letztere stellen auch einen positiven Einfluss auf den Teamzusammenhalt und die eigene Arbeitsorganisation fest.

## **3. Ein Thema, das in den nächsten Jahren immer wichtiger werden wird**

---

<sup>4</sup> Hilfe & Arbeit 2023

Mit der Alterung der Bevölkerung wird der Anteil der Pflegebedürftigen drastisch ansteigen. Eine weitere ernüchternde Tatsache ist, dass der prognostizierte Rückgang des Lebensstandards von Rentnern und der zur Verfügung stehenden Pflegekräfte. Dies wirft die entscheidende Frage auf, wie die Last zwischen Menschen, die ihre Unabhängigkeit verlieren, ihren Pfleger\*innen und der Gemeinschaft solidarisch aufgeteilt werden soll.

## Referenzen

<https://www.banquepopulaire.fr/communication/accompagner-protger-aidants-aides/>  
<https://www.monentrepriseinclusive.com/salaries-aidants-fonds-solidarite-banquepopulaire/>  
<https://www.handeo.fr/>  
<https://www.banquepopulaire.fr/valdefrance/aidants-decouvrez-les-dispositifs-qui-vous-sont-dedies/>  
<https://www.monentrepriseinclusive.com/comment-lentreprise-peut-elle-accompagner-ses-salaries-aidants/>  
<https://www.groupebpce.com/toute-l-actualite/le-groupe-bpce-sengage-aux-cotes-des-aidants-et-de-leurs-aides/>  
<https://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/prix-2021/>  
<https://www.bva-xsight.com/wp-content/uploads/2022/09/Barometre-des-aidants-Fondation-April-BVA-2022-vDEF.pdf>