



# Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie

Dokumentation der Fachtagung  
16. November 2006, Potsdam



# **Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie**

Dokumentation

Fachtagung am 16. November 2006

Potsdam

# Inhalt

Vorwort		
Dagmar Ziegler, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie		4
1. Begrüßung		
Winfried Alber, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie		5
2. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege – ein Thema mit vielen Facetten		
Dr. Gerda Jasper, Unique GmbH		7
3. Familienpflege und Erwerbsarbeit – Präsentation einer aktuellen Befragung von Unternehmen und Erwerbstätigen		
Julia C. Häuser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz		12
4. Betriebliche Unterstützung von Pflegenden: Herausforderung und Wege		18
4.1 Betriebliche Unterstützung von Pflegenden bei der Deutschen Bahn AG		
Birgit Reinhardt, Beauftragte für Chancengleichheit, Deutsche Bahn AG		18
4.2 Betriebliche Unterstützung von Pflegenden bei Vattenfall Europe		
Dr. Lutz Pscherer, stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender der Vattenfall Europe AG		20
4.3 Zusammenfassung der Diskussion		22
5. Über den Betrieb hinaus: Unterstützung von erwerbstätigen Pflegenden – Schnittstelle zwischen Pflegedienstleistern und häuslicher Pflege		24
5.1 Die Perspektive des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg		
Ulrich Wendte, Referatsleiter Behindertenpolitik im MASGF		24
5.2 Die Sicht einer Krankenkasse		
Gudrun Gehring, beratende Pflegekraft, AOK Potsdam		30
5.3 Die Perspektive eines kommerziellen Pflegedienstleiters		
Michael Bethke, Geschäftsführer Ambulanter Krankenpflegedienst Michael Bethke		33
5.4 Die Sicht eines Verbandes		
Angelika Winkler, Alzheimer-Gesellschaft Brandenburg e. V.		35
5.5 Zusammenfassung der Diskussion		36

6.	Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege aus der Unternehmens- und Gewerkschaftssicht	37
6.1	Die Perspektive des DGB Petra Meyer, Abteilungsleiterin für Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg	37
6.2	Die Sicht eines Unternehmensnetzwerkes Dietrich Bester, Projektleiter Wirtschaftsförderung, WITO GmbH und Netzwerk Metall, Barnim	40
6.3	Zusammenfassung der Diskussion	42
7.	Ausblick aus der Sicht des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie Harald Klier, Referent Gleichstellung im MASGF	43
8.	Meinungen und Empfehlungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	45

## Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Menschen in unserem Land werden immer älter – und im gleichen Maße wächst auch die Zahl der Hilfe- und Pflegebedürftigen. Die ganze Gesellschaft ist aufgefordert, dafür zu sorgen, den älteren und pflegebedürftigen Menschen ein würdevolles Leben im familiären Umfeld zu ermöglichen. Dies scheitert häufig an der Unvereinbarkeit von beruflichen Aufgaben und Pflegeaufwand. Dennoch unterstützen heute bereits ein Fünftel aller Berufstätigen regelmäßig ihre zu pflegenden Angehörigen – ganz überwiegend leisten dies Frauen. Sie sind oft großen emotionalen und körperlichen Belastungen ausgesetzt, denn sie müssen Beruf und Pflege unter einen Hut bringen. Ein Spagat, an dem viele verzweifeln und den letzten, ungeliebten Ausweg dann nur noch in einer Heimunterbringung sehen.

Wir müssen darauf vorbereitet sein, dass der Hilfe- und Pflegebedarf deutlich ansteigt. Dies wird eines der wichtigsten Zukunftsthemen. Deshalb müssen wir das öffentliche Interesse an der „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“ verstärken. Die Fachtagung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg am 16. November 2006

in Potsdam beschäftigte sich intensiv damit. Gemeinsam mit Unternehmen, Gewerkschaften, Verwaltungen, Fachverbänden und Projektträgern haben wir den aktuellen Stand und Perspektiven diskutiert, wie es in Brandenburg mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aussieht und wie es weitergehen soll.

Vereinzelt gibt es bereits gute Erfahrungen – sie müssen für die weitere Entwicklung nutzbar gemacht werden. Es gilt, Konzepte und Aktivitäten, mit denen das Bemühen der Unternehmen, betroffenen Beschäftigten entsprechende Freiräume zu schaffen, unterstützt, diskutiert und weiter entwickelt werden können. Dafür sollte jedes Unternehmen, jede Institution die eigenen Möglichkeiten prüfen und auf ihre Machbarkeit abklopfen. Hier geht das MASGF mit gutem Beispiel voran und wurde im Vorjahr als erste brandenburgische Landesbehörde für sein Bemühen um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Grundzertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Auch diese Dokumentation leistet einen wichtigen Beitrag dazu. Sie reiht sich damit ein in die Initiative „Die Perspektive heißt miteinander“ des MASGF, in deren Mittelpunkt die Pflege und Betreuung älterer und hilfsbedürftiger Menschen steht.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'D. Ziegler'. The script is cursive and somewhat stylized.

**Dagmar Ziegler,  
Ministerin für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie des  
Landes Brandenburg**

**Winfried Alber,**  
**Staatssekretär im Ministerium für Arbeit,**  
**Soziales, Gesundheit und Familie**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird in jüngster Zeit heftig diskutiert. Das ist gut, denn es braucht unsere große und wachsende Aufmerksamkeit. Die am meisten diskutierte Frage dabei ist, wie sich die Berufstätigkeit mit der Betreuung und Erziehung von Kindern vereinbaren lässt. Und – das ist leider immer noch die Realität – ganz überwiegend stehen immer noch die Frauen vor dieser Frage.

Doch dieses Thema reicht viel weiter: Angesichts einer immer älter werdenden Gesellschaft sind mit der Vereinbarkeitsfrage zunehmend auch Erwerbstätige konfrontiert, die zu Hause Angehörige pflegen und betreuen. Und auch dies leisten Frauen in weit höherem Maße als Männer: Nach einer Studie von Infratest Sozialforschung sind sie in 73 Prozent der Fälle die Hauptpflegepersonen

Die Pflegeversicherung favorisiert die ambulante vor der stationären Versorgung. Dies deckt sich mit den Wünschen der meisten älteren und pflegebedürftigen Menschen, die ebenfalls lieber zu Hause in ihrer gewohnten Umgebung betreut werden möchten. Und das wollen die Angehörigen meistens auch; nach jüngsten Untersuchungen gibt es keine Anzeichen dafür, dass sich Solidarität und Verantwortung gegenüber hilfs- und pflegebedürftigen Familienmitgliedern verändert.

Das ist sehr erfreulich. Allerdings sind pflegende Angehörige häufig einer bis an die körperlichen und psychischen Grenzen gehenden Belastung ausgesetzt, die noch viel größer ist, wenn sie berufstätig sind.

Die Übernahme von Pflegeaufgaben wirkt sich besonders in zeitlicher Hinsicht auf die Erwerbstätigkeit aus. Fehlzeiten bei Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Pflegeperson, spätere Arbeitsaufnahme, früheres Gehen, wachsender Zeitdruck, der sich zwangsläufig auf das Leistungsvermögen auswirkt – das sind nur einige der Folgen. Deshalb zielen alle Maßnahmen zur Entlastung von pflegenden Berufstätigen auf die Flexibilisierung des Zeitregimes. Da ist das Thema „Pflegezeit“ ebenso zu diskutieren, wie andere, noch flexiblere Lösungen.

Da eine Pflegesituation – anders als die Erziehung von Kindern – weder in ihrer Dauer noch in ihrem Verlauf planbar ist, müssen auch die Entlastungsmöglichkeiten auf diese anderen Bedingungen ausgerichtet sein. Zudem sind die emotionalen Belastungen und die Gefahr der Isolation durch eine Pflege deutlich größer als durch Kindererziehung. Auch gilt es zu verhindern, dass pflegende Frauen in doppelter Weise dem Arbeitsmarkt verloren gehen – zuerst durch die Elternzeit und anschließend wegen der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Geht das über viele Jahre, ist der berufliche Wiedereinstieg oft nicht mehr möglich. Überdies sind viele der pflegenden Personen im höheren Lebensalter – was eine Arbeitsaufnahme noch zusätzlich erschwert.

Meine Damen und Herren,

leider wird die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf in der Arbeitswelt derzeit noch wenig thematisiert. Dies mag auch daran liegen, dass sich viele Betroffene scheuen, ihre Situation zu offenbaren und von ihrem Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen einzufordern. Dies allein gäbe dem MASGF schon Anlass genug, das Thema „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“ stärker ins Bewusstsein von Unternehmen und Fachöffentlichkeit zu rücken.

Mit dieser Veranstaltung gehen wir in diese Richtung mit dem Ziel, gemeinsam mit Unternehmen, Gewerkschaften, Verwaltungen, Fachverbänden, Pflegepraktikern, Erkenntnisse zusammenzutragen, wie weit es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in unserem Land ist. Außerdem wollen wir möglichst viele Beispiele aus der Praxis kennen lernen, um Handlungsansätze zur Unterstützung von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben auf den Weg zu bringen. Ich bin deshalb auch auf die Ergebnisse der Studie aus Rheinland-Pfalz gespannt, die sich mit der betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen befasst hat.

Auch diese Fachtagung reiht sich ein in unsere konkreten Maßnahmen zur Umsetzung des familienpolitischen Programms „Die Brandenburger Entscheidung – Familien und Kinder haben Vorrang“. So werden wir in den nächsten Jahren die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie unter anderem durch die Förderung von Modellprojekten unterstützen; Unternehmen sollen stärker für eine familienbewusstere Personalpolitik sensibilisiert und von ihren konkreten Vorteilen überzeugt werden, und dazu zählt zunehmend eben auch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben.

Gefragt sind flexible, passgenaue Lösungen, die miteinander kombiniert werden können und die am Ende für alle Beteiligten – Mitarbeitende, zu pflegende Angehörige und Unternehmen – vorteilhaft sind. Dass familienbewusste Arbeitsbedingungen positiv auf Betriebsklima und wirtschaftlichen Erfolg wirken – das ist längst unbestritten. Man denke nur an geringere Fehlzeiten, höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation, an Imagegewinn und damit einhergehende Wettbewerbsvorteile auf dem Markt.

Die Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Pflegeverantwortung und die konkrete Umset-

zung in personalpolitische Maßnahmen sind wichtige Bausteine für eine familienfreundliche Personalpolitik. Mit diesem Thema befasst sich das audit berufundfamilie® der Hertie-Stiftung, für das das Arbeitsministerium ein Förderprogramm starten wird. Das Programm sieht für die beteiligten Unternehmen eine finanzielle Förderung von bis zu 70 Prozent der Kosten des Zertifizierungsverfahrens aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg vor.

Neben Fragen der Gleichstellung machen die heute schon spürbaren Probleme – wie Fachkräftemangel, Abwanderung von jungen Frauen und nicht zuletzt die demografische Entwicklung – die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben zu einer der wichtigsten Aufgaben für Politik, Wirtschaft und soziale Sicherungssysteme. An der Suche nach Ideen und Lösungen muss sich die gesamte Gesellschaft beteiligen. Deshalb freue ich mich, dass Sie auf dieser Konferenz dabei sind, und wünsche uns allen viele anregende Beiträge. ■



# Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege – ein Thema mit vielen Facetten

2.

Dr. Gerda Jasper, Unique GmbH

## Charakteristika häuslicher Pflege heute

Wer ist pflegebedürftig? Wer pflegt? Wo wird gepflegt? Diese Fragen bewegen viele Menschen, wenngleich sie nicht so laut gestellt werden wie die Frage, was in der Gesellschaft im Allgemeinen und mit den sozialen Systemen im speziellen beim allseits diskutierten demografischen Wandel passiert.

Pflegebedürftigkeit ist in einer alternden Gesellschaft eine normale Erscheinung. Auch viele jüngere Menschen gehen davon aus, dass sie einmal pflegebedürftig sein werden. In einer Umfrage, die von der Universität Freiburg in Kassel unter 40- bis 60-Jährigen durchgeführt wurde, gehen 96 Prozent der Befragten davon aus, dass sie selbst einmal pflegebedürftig sein werden. Circa 50 Prozent von ihnen haben erlebt, dass nahe Angehörige der Pflege bedurften.<sup>1</sup> Pflegebedürftigkeit wird demnach als ein Risiko empfunden, das prinzipiell jeden treffen kann und wird folglich als Normalfall angesehen.

Was bedeutet „Pflegebedürftigkeit“? Allgemein wird darunter verstanden, dass Menschen den praktischen Anforderungen des Alltags nicht mehr gewachsen sind, das heißt, dass sie den Haushalt und die Körperpflege nicht mehr selbständig bewältigen können. Im Jahr 2002 waren in Deutschland 1,28 Millionen Frauen und 0,62 Millionen Männer nach den Kriterien der Gesetzlichen Pflegeversicherung pflegebedürftig.<sup>2</sup> Aktuell sind es also etwa zwei Millionen Menschen, von

denen ca. 1,4 Millionen in privaten Haushalten gepflegt werden. Somit sind nur knapp ein Drittel der Pflegebedürftigen in Heimen untergebracht. Gepflegt wird also hauptsächlich daheim – und nicht im Heim.

Im Altersdurchschnitt sind 67 Prozent der Pflegebedürftigen Frauen. Bei den über 80-Jährigen Pflegebedürftigen liegt der Frauenanteil über 80 Prozent, was angesichts der Alterspyramide nicht überrascht.<sup>3</sup>

Gravierend für unsere Themenstellung – Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und häuslicher Pflege – ist, dass

- 64 Prozent der Pflegeleistungen rund um die Uhr benötigt werden,
- 26 Prozent der Bedürftigen täglich stundenweise Pflegeleistungen brauchen und dass
- 90 Prozent dieser Leistungen durch das private Umfeld erbracht werden, davon 64 Prozent ausschließlich durch private Pflege und 28 Prozent durch einen Mix von privater und professioneller Hilfe<sup>4</sup>.

Damit ist ein Licht auf die Frage geworfen, wer, wie und wo gepflegt wird. Die Frage „Wer pflegt?“ ist wie folgt zu beantworten:<sup>5</sup>

- In ca. vier bis fünf Prozent der Haushalte wird gepflegt. Diese Zahl ist in den vergangenen 20 Jahren relativ konstant geblieben.
- Nahezu 75 Prozent der Pflegenden sind weiblich – Ehefrauen, Partnerinnen, Töchter und Schwiegertöchter.
- Der Anteil der pflegenden (Ehe-)Männer

1 Vgl.: Blinkert, Baldo: Vortrag auf dem Landespflegeetag Baden-Württemberg, November 2002 (<http://www.sozioogie.uni-freiburg.de/blinkert>).

2 Vgl.: Auth, Diana: „Oma allein zu Haus?“ Geschlechteraspekte der Pflegebedürftigkeit und Pflegearbeit in der alternden Gesellschaft; Frankfurt/Main, März 2006 ([www.crp.consult.de/externa/gffz/4\\_mitte\\_9.htm](http://www.crp.consult.de/externa/gffz/4_mitte_9.htm)).

3 Vgl.: ebenda.

4 Vgl.: DGB (Hrsg.), Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, Infobrief Nr. 6/2006, S. 2.

5 Vgl.: Auth, Diana; a. a. O.



und (Schwieger-)Söhne und/oder Partner hat von 17 Prozent im Jahr 1991 auf 25 Prozent im Jahr 2002 zugenommen. (Damit ist der Anteil der pflegenden Männer höher als der Anteil Kinder erziehender Männer; dieser liegt bei knapp fünf Prozent).

Es ist nicht übertrieben zu sagen: Pflege ist „weiblich“.

Die Ursachen für den hohen Frauenanteil dürften zum einen in der längeren Lebenserwartung und zum anderen in der Tatsache liegen, dass Frauen in Ehe und Partnerschaft zumeist jünger als Männer sind. Das führt unter anderem dazu, dass Frauen erst ihren Partner pflegen und anschließend, bei eigener Pflegebedürftigkeit, oft auf institutionelle Hilfe angewiesen sind.

Fächert man die oben aufgeführten Daten weiter auf, ergibt sich das folgende Bild:<sup>6</sup>

- Zwei Drittel der Pflegenden (65 Prozent) waren im Jahr 2002 noch im erwerbsfähigen Alter.
- Von denen, die zu Beginn der Pflege berufstätig waren, gaben 27 Prozent die Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Pflege auf.
- Durchschnittlich dauert die Pflege 8,2 Jahre.

### Pflegebedürftigkeit morgen

Es liegt auf der Hand, dass im Zuge der demografischen Entwicklung die Zahl der Pflegebedürftigen stark (um nicht zu sagen: drastisch) zunehmen wird. Die Prognose für 2050 geht von 3,4 Millionen Pflegebedürftigen aus. Als Pendant wird sich die Zahl derjenigen, die die Pflege übernehmen können,

das heißt das informelle Pflegepotenzial in Gestalt nichtberuflicher Helfer wie Ehe- und Lebenspartner sowie Kinder, deutlich verringern. Einer Verdoppelung (mindestens) der Pflegebedürftigen steht die Abnahme des häuslichen Pflegepotenzials um 30 Prozent gegenüber. Die Gründe dafür bestehen vor allem in Folgendem:<sup>7</sup>

- Die Altersgruppe der 30- bis 60-Jährigen wird kleiner.
- Der Anteil alleinstehender Älterer steigt.
- Die Erwerbstätigkeit von Frauen in den „pflegenden Altersgruppen“ nimmt zu.

### Individuelle Belastung durch Pflege

Häusliche Pflege ist mit hohen psychischen, physischen und zeitlichen Belastungen verbunden. So ist es nicht verwunderlich, dass häuslich Pflegende in vielen Fällen entweder nicht (mehr) berufstätig sind, ihre Erwerbstätigkeit einschränken oder aufgeben. Nur knapp 25 Prozent der Hauptpflegepersonen ist voll erwerbstätig.<sup>8</sup>

Zu den gravierenden Belastungen der häuslichen Hauptpflegepersonen zählen:

- Fremdbestimmtheit durch die Pflegeaufgabe,
- körperliche Schwerarbeit, die nur zu oft unprofessionell geleistet werden muss,
- bedrängende Nähe, der nicht ausgewichen werden kann,
- permanente gegenseitige Abhängigkeit zwischen Gepflegtem/Gepflegter und Pflegenden, die nicht gelockert oder gar aufgelöst werden kann,
- mangelnde Anerkennung der Pflegeleistung (individuell, gesellschaftlich),

<sup>6</sup> Vgl.: DGB-Infobrief; a. a. O.

<sup>7</sup> Vgl.: Blinkert, Baldur; a. a. O.

<sup>8</sup> Infratest Sozialforschung/Schneekloth, Ulrich, Hilfe- und Pflegebedürftige in Deutschland 2002, München 2003 (www.bmfsj.de, 26. April 2005).

- Gefahr gegenseitiger seelischer Verletzungen durch (Dauer-) Stress aller Beteiligten,
- große Intimität der Pflegehandlungen – Ausgeliefertsein und Hilflosigkeit auf der einen Seite, Scham und Hemmungen auf beiden Seiten,
- hoher materieller/finanzieller Aufwand, um Pflegeleistungen zu ermöglichen.

Die nachfolgende Tabelle gibt diese Fakten im Überblick wieder.

### Folgen und Herausforderungen auf der betrieblichen Ebene

Die Belastungen der Pflege „zu Hause“ werden für diejenigen, die erwerbstätig sind, durch Belastungen am Arbeitsplatz noch verstärkt. Zu der allgemeinen Unsicherheit und den bangen Fragen, was sich zu Hause abspielen mag – was bereits schwer auszuhalten ist – gesellen sich<sup>9</sup>

- Versäumen von Arbeitszeit, zum Beispiel

Tabelle 1: Individuelle Belastungen durch Pflege

Belastung durch ...	Erscheinungen im Pflegealltag ...
schwere körperliche Tätigkeiten	schweres Heben, räumliche Enge bzw. ungeeignete Räumlichkeiten, fehlende Hilfsmittel, mangelnde Fachkenntnisse ... → führen teilweise zu ausgeprägten körperlichen und seelischen Schäden.
Nähe und Abhängigkeiten, Mangel an Anerkennung	räumliche Nähe, Abhängigkeiten und nicht selten fehlende Anerkennung ... → können Schroffheiten, Aggressionen und Unzufriedenheit zur Folge haben.
Intimität	notwendige Intimpflege ... → kann Scham, Hilflosigkeit und das Gefühl des Ausgeliefertseins hervorrufen.
Aufwand Pflege- management Finanzen	an und Entscheidungen zur Pflege, Umbauten, zusätzliche Hausarbeit, häufigere Arztbesuche... → schaffen eine finanzielle Daueranspannung

Ein weiterer Aspekt, der von Gepflegten und Pflegenden oft nicht explizit angesprochen wird, ist die nach Dauer und Perspektive der Pflege. Diese zeitliche Unsicherheit, die Nichtplanbarkeit der näheren und fernerer Zukunft, ist für viele ein großes Thema, das die Belastungen teilweise noch verstärkt. Auch hierin zeigt sich: Pflege ist etwas ganz anderes als Kindererziehung und -betreuung.

auf Grund plötzlicher Verschlechterungen, Krisen, unvorhergesehener Arztbesuche und ähnlicher Ereignisse,

- Verspätungen am Arbeitsplatz aus den gleichen Gründen,
- vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes,
- Unmöglichkeit, Überstunden zu leisten,
- (erhöhter) Zeitdruck in der verbleibenden Zeit, was das ohnehin angespannte Leistungsvermögen zusätzlich beeinträchtigt.

<sup>9</sup> Vgl.: Barkholdt, C./Lasch, V. (2004): Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Expertise für die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung. Dortmund/Kassel.

Das kann zu Schwierigkeiten im Team bzw. im Unternehmen führen, da die pflegende Mitarbeiterin/der pflegende Mitarbeiter nicht mit absoluter zeitlicher Zuverlässigkeit eingesetzt werden kann.

Kommen dann durch die permanente Überbeanspruchung noch sinkendes Leistungsvermögen und/oder Krankheit hinzu, wird der betrieblichen Umgebung viel Verständnis abverlangt.

Pflegen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein: Das sind nicht nur Herausforderungen für das Unternehmen. Es wird deutlich, dass Familienfreundlichkeit des Unternehmens noch lange nicht mit Pflegebewusstheit einhergehen muss.

### **Unterstützung von Pflegenden – betrieblich, überbetrieblich, gesetzlich**

Die zukünftige Pflegebereitschaft von Familienangehörigen für Familienangehörige hängt bereits heute davon ab, wie es gelingt, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Aus den genannten demografischen Gründen wird diese Vereinbarkeit noch wichtiger. Hinzu kommen weitere Entwicklungen:<sup>10</sup>

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird weiter zunehmen.
- Die berufsbedingte Mobilität und Flexibilität schränkt das häusliche Pflegepotenzial objektiv weiter ein.
- Der Anteil von Single-Haushalten bei den Älteren steigt.
- Es findet ein pflegekultureller Wandel statt; die „moralische Pflicht“ zur Pflege (in der Familie) nimmt ab.

Den Pflegebedürftigen steht eine würdevolle und qualitativ hochwertige Betreuung zu. Viele sehen sie vor allem zu Hause garantiert. Um das zu sichern, brauchen die Pfl-

genden jede Unterstützung, um Beruf und Pflege (glücklich) unter einen Hut bringen zu können. Verschiedene Wege stehen dabei zur Verfügung:

### **Betriebliche Unterstützung**

Bereits heute beraten Dienstleister zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Im Zentrum stehen oft Firmenseminare für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Hier werden – vor allem in öffentlichen Verwaltungen und Ämtern – Fragen der Pflege, Pflegeversicherung, Formen, Möglichkeiten und Hilfsmittel der Pflege, Methoden der Entlastung von Pflegenden, Umgang mit Demenz, Tod und Trauer behandelt.

In der privaten Wirtschaft gibt es zwar zahlreiche Initiativen zum Thema „familienfreundlicher Betrieb“ – also zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit.

Aber zu den speziellen Herausforderungen, die mit der Übernahme von Pflegeaufgaben einhergehen, gibt es nur wenig Erfahrung und best practices Lösungen werden dann auch eher individuell gefunden, gestützt vor allem durch individuelle Netzwerke – mit all den oben genannten Folgen und Implikationen.

Da Großunternehmen und Konzerne über breitere Ressourcen verfügen, nehmen sie sich des Themas stärker an als kleine und mittlere Unternehmen.

Mit steigender Anzahl von Pflegebedürftigen müssen jedoch betriebliche Lösungen für alle Erwerbsbereiche gefunden werden: Neue Wege der flexiblen Verschränkung von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben müssen beschritten werden, sowohl für weibliche als

<sup>10</sup> Vgl.: Auth, Diana; a. a. O.

auch für männliche Beschäftigte. Das Thema Beruf und Pflege ist auch ein Gleichstellungsthema für die Unternehmen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eng verknüpft mit der Personal- und Organisationsentwicklung – sie steht jedoch noch allzu oft neben der alltäglichen Personalarbeit. Bisher werden die Themen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung noch viel zu wenig mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege diskutiert.

Die Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema stellt den ersten Schritt dar.

### **Überbetriebliche Unterstützung**

Neben der betrieblichen Unterstützung, die über Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten hinausgehen muss, brauchen Pflegendе Hilfen durch professionelle Dienstleister. Dabei können Unternehmen Vermittler zwischen Beschäftigten und Pflegedienstleister sein. Erst die Vernetzung der Akteure und ihre enge Zusammenarbeit schaffen Entlastungen für die Beschäftigten eines Unternehmens.

Netzwerke zwischen professionellen Dienstleistern, häuslich Pflegenden, Ehrenamtlichen und Beratungsstellen müssen gefördert werden. Zum Beispiel können die Krankenkassen durch den Ausbau und Aufbau von unterstützender Infrastruktur helfen, die Kombinationsmöglichkeiten zwischen professioneller Pflege und häuslicher Pflege zu verbessern und zu erleichtern.

### **Gesetzliche Unterstützung**

All die genannten Unterstützungsmöglichkeiten müssen schließlich in einen Rahmen gesetzlicher Unterstützung eingebettet werden. Dies kann auf dem Wege der Veränderung arbeitsrechtlicher Regelungen gesche-

hen, insbesondere durch die Einführung des Rechts auf Pflegezeiten oder der Novellierung der Pflegeversicherung. ■

# 3. Familienpflege und Erwerbstätigkeit – Präsentation einer aktuellen Befragung von Unternehmen und Erwerbstätigen

**Julia C. Häuser,**  
**Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

## Zielsetzung der Studie

Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes sind 2,08 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des SGB XI. 69 Prozent dieser Pflegebedürftigen, das sind 1,44 Millionen, werden zu Hause versorgt, ein Großteil davon allein durch Familienangehörige. Viele dieser Familienangehörigen sind parallel zu ihrer Pflegetätigkeit auch berufstätig. Für diese Personen Möglichkeiten zu finden und auszubauen, die die Pflege von Angehörigen bei gleichzeitiger Berufstätigkeit vereinfachen, unterstützen und ein Stück weit auch zu fördern, ist eine wichtige und sehr aktuelle gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Aufgabe.

Um aufzudecken, an welchen Stellen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Handlungsbedarf besteht, wurde das Institut für Soziologie der Mainzer Universität vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz beauftragt, eine Studie zum Thema „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ durchzuführen. Die Studie sollte in Erfahrung bringen, welche Rolle das Thema in Betrieben heute spielt, wie Erwerbstätige ihre Situation erleben und wie sie dabei unterstützt werden können, Beruf und Pflege zu managen. Um einen umfassenden Einblick in die betriebliche Praxis und das Leben im Spannungsfeld zwischen Familienpflege und Beruf zu erhalten, hat das Mainzer Institut Ende 2005/Anfang 2006 ausführliche Interviews mit 30 Repräsentanten der Arbeitgeberseite und 25 Erwerbstätigen geführt.

Im Hinblick auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ging es darum, Kenntnis zu erlangen von den Problemen und Belas-

tungen der pflegenden Erwerbstätigen, von Veränderungen des Beschäftigungsverhältnisses, die mit der Übernahme von Pflegeaufgaben einhergehen, sowie Kenntnisse über funktionierende Pflegearrangements und Unterstützungswünsche der Pflegenden selbst.

Im Rahmen der Arbeitgeberbefragung war unter anderem in Erfahrung zu bringen, ob das Thema von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bewusst wahrgenommen wird, welchen Stellenwert das Thema im Unternehmen einnimmt und ob es bereits konkrete betriebliche Angebote gibt. Zudem wurde der Frage nachgegangen, wie Unternehmen zu einer stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf veranlasst werden können.

Aus diesen Interviews werden im Folgenden einige ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

## Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Auf Arbeitgeberseite wurden Geschäftsinhaber/innen, Geschäftsführer/innen, Personalleiter/innen und -referenten/-referentinnen (19 Männer und elf Frauen) aus unterschiedlichen Branchen (Automobilindustrie, Bekleidungshersteller, Futtermittelindustrie, Versicherungsbranche, Hotellerie, Fachgroßhandel etc.) und aus verschiedenen großen Unternehmen befragt. 24 dieser Befragten waren Eltern, so dass bei diesen Personen zumindest von einer, auf persönlicher Erfahrung beruhenden, Affinität zum Thema „Familie“ ausgegangen werden kann.

### *Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik in den befragten Unternehmen*

Die Befragten nehmen überwiegend eine positive Haltung gegenüber einer familienbewussten Personalpolitik ein. Verbreitet wird bejaht, dass Unternehmen Verantwor-

tung gegenüber ihren Mitarbeitern/-arbeiterinnen haben. Dabei handelt es sich nicht um bloße Lippenbekenntnisse: Den Beschäftigten wird tatsächlich eine Reihe von Maßnahmen angeboten, die dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Kindern und Beruf zu erleichtern. Als wichtigstes Instrument werden dabei flexible Arbeitszeiten genannt.

#### *Betriebliche Grenzen*

Obwohl speziell Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen anbieten, von den positiven betriebswirtschaftlichen Auswirkungen dieser Maßnahmen überzeugt sind, verweisen die befragten Repräsentanten/innen der Arbeitgeberseite stets auch auf Grenzen des Machbaren. Selbst bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle treten bisweilen Schwierigkeiten auf. Insbesondere im Produktionsbereich und im Schichtdienst wird von Problemen im Zusammenhang mit den Teilzeit-Wünschen der Beschäftigten berichtet. Vor allem Arbeitnehmerinnen möchten überwiegend vormittags arbeiten. Diesen Wünschen in jedem Fall nachzukommen, würde aber in vielen Betrieben nachmittags zu Engpässen führen.

#### *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein blinder Fleck?*

Auf die Frage, welches aus ihrer Sicht die wichtigsten Auswirkungen des demografischen Wandels sind, wird verbreitet die Alterung der Bevölkerung und sehr häufig Fachkräftemangel genannt. Auf diese Entwicklungen wird auch reagiert, indem zum Beispiel der Frauenanteil unter den Beschäftigten erhöht, ältere Arbeitnehmer/innen gefördert werden und in eigene Ausbildungsprogramme investiert wird. Konsequenzen im Hinblick auf die Entwicklung der Pflegesituation, und damit auch für die eigenen Beschäftigten und den eigenen Betrieb, werden dagegen (wenn überhaupt) nur sehr langfristig gesehen. Folglich gibt es auch kaum konkrete betriebliche Angebote!

Allerdings nimmt das Bewusstsein für die Relevanz der Thematik allmählich zu. Vereinzelt berichten Befragte davon, dass sie im Betrieb beginnen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Sie sind aber meist noch weit davon entfernt, Maßnahmen oder Angebote zu entwickeln.

Trotz einer fehlenden systematischen Auseinandersetzung stimmt es optimistisch, dass sich die Befragten als diskussionsbereit und offen für Anfragen geben. In den Interviews wird auch von Einzelfällen berichtet, in denen individuelle Lösungen gefunden wurden.

#### *Gründe für die geringe Auseinandersetzung mit dem Thema „Pflege“*

Als Hauptgrund für die geringe Auseinandersetzung mit der Pflege thematik wird von den Befragten der fehlende Bedarf auf Seiten der Beschäftigten genannt. Hinzu kommt, dass in den befragten Unternehmen vor allem auf flexible Arbeitszeitmodelle gesetzt wird. Es wird davon ausgegangen, dass diese Modelle auch von Beschäftigten mit privaten Pflegepflichten genutzt werden können und so ebenfalls zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen.

Dabei wird deutlich, dass die Befragten aufgrund fehlender Erfahrungen nicht wirklich um die besonderen Anforderungen und Vereinbarkeitsprobleme der Arbeitnehmer/innen wissen, die einen Angehörigen pflegen. Die „Einzahlung“ von Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto etwa, aus dem bei Bedarf Stunden entnommen werden können, ist nur dann praktikabel, wenn Überstunden auch geleistet werden können. Gerade für Personen, die arbeiten und pflegen, ist dies aber häufig nicht möglich.

#### **Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung**

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt sieben Männer und 18 Frauen im Alter von 36 bis 60 Jahren befragt. 18 der Befragten



sind verheiratet, 21 sind auch Eltern. Zwar sind viele der Kinder bereits erwachsen und haben eigene Familien, dennoch befinden sich nicht wenige der befragten Erwerbstätigen in der Situation, die Kindererziehung, den Beruf und die Pflege parallel managen zu müssen.

Die meisten Befragten pflegen ihre Mutter (zehn Personen). Annähernd gleichhäufig werden Lebenspartner (sechs Personen) und Kinder (fünf Personen) gepflegt. Zwei Befragte gaben an, sich um einen Schwiegerelternanteil zu kümmern und ebenfalls zwei pflegen ihre Großmutter.

#### *Zur Pflegedauer*

**Die minimale Pflegedauer liegt bei 1,5 Jahren, die längste bei 30 Jahren.** Eine lange Pflegedauer findet sich vor allem bei Eltern, die ein pflegebedürftiges Kind haben (im Durchschnitt 15 Jahre) und bei Personen, die ihren Partner oder ihre Partnerin pflegen (im Durchschnitt 13 Jahre). Im Vergleich dazu liegt die durchschnittliche Pflegedauer der Befragten, die sich um ältere Angehörige (Eltern/Schwiegereltern/Großeltern) kümmern, bei ca. fünf Jahren.

Wenn über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gesprochen wird, sollte es deswegen nicht allein um „Altenpflege“ gehen. Insbesondere die lange Pflegedauer bei pflegebedürftigen Kindern macht deutlich, dass für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Arrangements zu finden oder zu entwickeln sind, die auch über eine sehr lange Zeitspanne hinweg, die Pflege parallel zum Beruf ermöglichen.

#### *Wer verrichtet welche Pflegetätigkeiten?*

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Frauen eher in die personenbezogene Pflege eingebunden sind, Männer sich hingegen eher um das Pflegemanagement kümmern. Dies ist auch bei den von uns befragten Erwerbstätigen so. Vor allem die verheirateten Arbeitnehmerinnen kümmern sich eher

um die personenbezogene Pflege, das heißt um die körperliche Hygiene, um die Haushaltsführung, die emotionale Unterstützung etc.

**Die befragten Männer sind dagegen überwiegend verantwortlich für die Organisation der Pflege, die Abwicklung von Finanzangelegenheiten, die Kommunikation mit Behörden und Krankenkassen.** Das bedeutet zwar nicht, dass sich Männer gar nicht um Tätigkeiten, wie Waschen, Windeln, Füttern kümmern, aber sie tun es in einem sehr viel geringeren Umfang.

**Nur so ist es auch zu erklären, dass alle von uns befragten Männer während der Pflege einer Vollzeittätigkeit nachgingen, wohingegen die Frauen fast ausnahmslos ihre Arbeitszeiten reduziert hatten.** Dieses Ergebnis zeigt, dass Männer gänzlich andere Pflegearrangements wählen als verheiratete Arbeitnehmerinnen: Sie schaffen Raum für Pflegetätigkeiten durch Verlagerung ihrer Arbeitszeit und sie „delegieren“ die Pflege an ambulante Dienste und/oder Angehörige. Dieses Schema findet sich auch bei drei Frauen wieder, von denen eine Vollzeit und zwei weitere vollzeitnah arbeiten (32 bzw. 30 Stunden/Woche).

Aus den Interviewergebnissen lässt sich der Schluss ziehen, dass weibliche Hauptpflegepersonen, die in Teilzeit arbeiten, stärker in die personenbezogene Pflege eingebunden sind als männliche Hauptpflegepersonen. Dies hat nicht nur Folgen hinsichtlich psychischer und physischer Beanspruchung, sondern dies hat auch finanzielle Auswirkungen.

Besonders gravierend ist, dass die Frauen dadurch weniger flexibel im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz und ihre berufliche Tätigkeit sind. So arbeitet beispielsweise eine der von uns befragten Arbeitnehmerinnen nur noch in

der Nachtschicht, um Interferenzen mit der Pflege zu vermeiden, eine andere Arbeitnehmerin gab ihren erlernten Beruf auf und trägt nun in den frühen Morgenstunden Post aus, weil ihr pflegedürftiges Kind dann schläft und keine Betreuung braucht.

#### *Beruf als notwendiger Ausgleich*

Die Arbeit wegen der Pflege ganz aufzugeben, kommt dennoch für die wenigsten in Frage. **Zwar empfinden die Erwerbstätigen die Gleichzeitigkeit von Beruf, Familie und Pflege durchaus als anstrengend; aber der Beruf stellt auch einen wichtigen Ausgleich zur Pfl egetätigkeit dar.** Soziale Kontakte werden aufrechterhalten, die Erwerbstätigen erleben sich nicht ausschließlich als Pfleger oder Pflegerin und sie erfahren Bestätigung und Ablenkung.

Dass den Befragten ihre Berufstätigkeit sehr wichtig ist, kommt auch darin zum Ausdruck, dass sie hoch motiviert, stets darum bemüht sind, gute Leistungen zu erbringen und Arbeitsausfälle zu kompensieren. Erklärtes Ziel ist dann auch oft die Beibehaltung der Berufstätigkeit

#### *Wie ist die Pflege organisiert?*

Die Befragung hat auch gezeigt, dass in der Regel mehrere Personen in die Pflege eingebunden sind. Die Pflege wird durch ein Netzwerk aus Helfern aus der Familie und professionellen Einrichtungen sichergestellt. Mitunter engagieren sich auch Freunde oder Nachbarn.

Wenn das Familienklima grundsätzlich gut ist, wird insbesondere die familiäre Unterstützung als besonders wertvoll und als große Entlastung empfunden. Oftmals stellt sie auch die einzige Möglichkeit dar, Betreuungslücken zu schließen.

Personen, die nicht auf familiäre Unterstützung zurückgreifen können, müssen Versorgungslücken anders überbrücken. Hier sind „Familienersatznetzwerke“ gefragt, in die zum

Beispiel ehrenamtliche Helfer, finanzierbare Haushaltshilfen und nicht zuletzt auch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eingebunden sein sollten.

Wie sieht es nun in der Praxis mit der betrieblichen Unterstützung aus Sicht der befragten Erwerbstätigen aus?

#### *Betriebliche Regelungen – überwiegend informell!*

Die meisten Arbeitnehmer/innen berichten von informellen Absprachen mit ihren direkten Vorgesetzten, mit Kollegen und Kolleginnen. Als positiv ist bei dieser Form der Regelung hervorzuheben, dass ohne bürokratischen Aufwand bedarfsgerechte Lösungen gefunden werden und sich die Arbeitnehmer/innen nicht offiziell als Pflegende zu erkennen geben müssen. Nachteilig erweist sich dabei allerdings, dass die Erwerbstätigen sich – wenn es hart auf hart kommt – nicht auf diese Regelungen berufen können. Noch gewichtiger erscheint hier allerdings, dass derartige Regelungen sehr stark von dem Verständnis und der Kooperationsbereitschaft von Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen abhängen.

#### *Weitere Problemlagen im Überblick*

Abschließend sei noch kurz auf weitere Problemlagen oder kritische Momente im Alltag pflegender Erwerbstätiger hingewiesen:

- **Die Suche nach Informationen rund um das Thema „Pflege“ zu Beginn der Pfl egetätigkeit gestaltet sich für viele schwierig.**
- Erholungsphasen werden selten eingeplant, Freizeit wird genutzt um Arbeitsausfälle zu kompensieren.
- Der Tag ist straff durchorganisiert, so dass kleinste Verzögerungen den ganzen Ablauf durcheinanderbringen können. Kommt der Pflegedienst zum Beispiel morgens zu spät, wird es für die Erwerbstätigen unmöglich, pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen.

## **Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Unternehmen**

Um das Engagement der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern, sind folgende Maßnahmen denkbar:

### *Aufklärung der Betriebe*

Betriebe und Unternehmen sind darüber aufzuklären, dass die Erwerbstätigen sich ungern als Pflegende zu erkennen geben und dass folglich fehlende Nachfrage nach Regelungen oder betrieblichen Angeboten nicht notwendigerweise mit dem tatsächlichen Bedarf identisch ist.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen differenzieren bei ihren Angeboten kaum zwischen Kindererziehung und Pflege. Dies hängt damit zusammen, dass sie wenig Erfahrung mit Beschäftigten haben, die Angehörige pflegen. Die Betriebe und Unternehmen sind deswegen über die spezifischen Belastungen zu informieren, denen pflegende Beschäftigte ausgesetzt sind, wie zum Beispiel die umfassende Strukturierung des Tages, die mitunter eingeschränkte berufliche Flexibilität und den Mangel an Erholungsphasen. Insbesondere muss verdeutlicht werden, wie wichtig Zeit für die Pflegenden ist.

Die Rolle von Führungskräften gerade auch auf den unteren Ebenen für eine gelingende Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist herauszustellen: Wenn sich die Beschäftigten verbreitet zu allererst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten wenden, ist es notwendig, diese für die besonderen Belange und Lebenslagen der pflegenden Arbeitnehmer/innen zu sensibilisieren, zum Beispiel in Seminaren.

Zusätzlich ist weiterhin über die betriebswirtschaftlich positiven Auswirkungen familienbewusster und somit auch pflegebewusster Maßnahmen aufzuklären.

Es sind Anreize durch imagewirksame Maßnahmen zu setzen, zum Beispiel durch die Bekanntmachung funktionierender Praxisbeispiele oder regelmäßig erscheinende Hitlisten, die allerdings nur bedingt bundesweit ausgelegt sein sollten. Je nach Aktionsradius des Unternehmens ist eine stärkere Regionalisierung effektiver, da so die Aufmerksamkeit der Kunden, Arbeitskräfte und Geschäftspartner vor Ort auf das Unternehmen gelenkt und die Knüpfung regionaler Netzwerke unterstützt wird.

## **Handlungsempfehlungen im Hinblick auf pflegende Erwerbstätige**

### *Netzwerke schaffen*

Um Arbeitnehmer/innen, die Angehörige pflegen, besser zu unterstützen, sind Pflege-netzwerke auszubauen. In diese Netzwerke sollten unter anderem eingebunden werden: ehrenamtliche Helfer, die eventuelle Wartezeiten auf beispielsweise den ambulanten Pflegedienst gerade morgens zum Arbeitsbeginn überbrücken helfen, weitere Helfer im Haushalt und ambulante Dienste. Auch Unternehmen sind unbedingt in diese Pflege-netzwerke zu integrieren. So ist zum Beispiel vorstellbar, dass Unternehmen Ansprechpartner/innen genannt oder zugewiesen bekommen, die sowohl dem Unternehmen selbst als auch den Mitarbeitern/-arbeiterinnen bei Fragen zum Thema „Pflege“ zur Verfügung stehen.

Nicht zu vergessen sind Selbsthilfegruppen, die einen wichtigen Bestandteil von Pflege-netzwerken bilden und deshalb gezielt unterstützt werden sollten.

### *Distribution von Informationen*

Obwohl es inzwischen viele Beratungsstellen und Informationen für Pflegende gibt, empfinden die Pflegenden selbst die Informationsbeschaffung als schwierig. Deshalb müssen neue Verbreitungswege überlegt werden, die

auch unabhängig vom Internet effektiv sind, denn nicht jeder findet sich in dem World-Wide-Web gut zurecht. Denkbar sind Medienkampagnen, die Verteilung von Informationen in ärztlichen Wartezimmern, Apotheken sowie in Betrieben.

#### *Förderung eines offenen Diskurses*

Ein offener Diskurs zwischen den pflegenden Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern ist unbedingt notwendig. Einerseits kann so der tatsächliche Bedarf der Beschäftigten an betrieblicher Unterstützung aufgedeckt und andererseits die Erwerbstätigen über Angebote oder Regelungen informiert werden, die bereits in den Betrieben bestehen. Dies wäre ein Schritt, der zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen kann.

Zwar wird inzwischen schon viel für Pflegende getan, und auch auf der betrieblichen Ebene bewegt sich was – das zeigen sowohl unsere Interviews, als auch andere Studien. Deutlich wird jedoch auch, dass noch viel zu tun bleibt. ■

#### **Literatur:**

Statistisches Bundesamt – Zweigstelle Bonn 2005:  
2. Bericht: Pflegestatistik 2003. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich: Pflegebedürftige. Bonn

Schneider, N. F./Häuser, J. C./Ruppenthal, R. M./Stengel, St. 2006: Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Kurzfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Der Kurzbericht kann als gedruckte Ausgabe beim Broschürentelefon des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz bestellt werden: 06131/16-2016.

## 4. Betriebliche Unterstützung von Pflegenden: Herausforderungen und Wege

### 4.1 Betriebliche Unterstützung von Pflegenden bei der Deutschen Bahn AG

**Birgit Reinhardt,**  
**Beauftragte für Chancengleichheit,**  
**Deutsche Bahn AG**

Einleitend einige Daten zum Unternehmen: Die Deutsche Bahn AG hat mittlerweile weltweit 240.000 Beschäftigte, davon rund 190.000 in Deutschland. 20 Prozent davon wiederum sind Frauen. Das Durchschnittsalter im Unternehmen beträgt fast 44 Jahre. Genau diese Tatsache ist auch der Grund dafür, dass sich die Deutsche Bahn AG schon seit längerer Zeit mit dem Thema demografische Entwicklung und ihren Konsequenzen beschäftigt.

Seit einem Jahr ist die demografische Entwicklung ein Schwerpunktthema in der Personalstrategie: Demographie heißt für die Deutsche Bahn, an mehreren Stellen anzusetzen. Einerseits geht es darum, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berufsprozess zu halten und sie in ihrer gesundheitlichen und geistigen Fitness zu unterstützen. Andererseits benötigen wir langfristig wirkende Konzepte für junge Beschäftigte, damit diese den Anforderungen einer längeren Berufstätigkeit gewachsen sind.

An 17 Standorten in Deutschland gibt es hierzu Projekte gemeinsam mit der Betriebskrankenkasse der Deutschen Bahn AG. Individuelle, am Bedarf orientierte Trainings- und Schulungsangebote, zum Beispiel das rückengerechte Heben und Tragen von Lasten oder das Erlernen von Entspannungstechniken, werden in diversen Kursen vermittelt. Gleichzeitig erfolgt in Foren und Diskussionsrunden eine intensive Auseinandersetzung mit diesen Themen. Ziel ist es, dass die

Beschäftigten langfristig mehr Verantwortung für ihre Gesundheit übernehmen und durch Sport und gesunde Ernährung ihre Arbeitsfähigkeit erhalten. Daneben gibt es zahlreiche Angebote zur persönlichen Weiterbildung.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflegearbeit ist auch aus Sicht der Deutschen Bahn eine gesellschaftliche Notwendigkeit.

Nachfolgend wird kurz die Situation in Deutschland und Europa skizziert: Die Menschen werden immer älter und der Anteil der Pflegebedürftigen wächst. Darüber hinaus werden immer weniger Kinder geboren. Die traditionellen Familienmuster befinden sich ebenfalls im Wandel. Frauen sind heute gut qualifiziert und tendenziell aktiv im Arbeitsleben integriert. Sie stehen damit als „kostenloses“ Pflegepersonal nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung. Außerdem braucht die Wirtschaft diese qualifizierten Frauen.

Die heute notwendige Flexibilität und Mobilität hat Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

**Dabei unterscheidet sich die Pflege von Angehörigen grundsätzlich von der Betreuung von Kindern. Pflegezeitpunkt, Dauer und Umfang von Pflegemaßnahmen sind nicht vorhersehbar und planbar. Eine Vorbereitung darauf ist daher kaum möglich. Kinderbetreuung wird in der Regel positiv gesehen, da es eine Entwicklung hin zur Selbstständigkeit ist. Die physischen und psychischen Belastungen sind bei der Pflege Angehöriger wesentlich höher: Eine Erfolgsaussicht auf Heilung oder Besserung der Situation ist oftmals nicht gegeben. Die direkte Aus-**

**einandersetzung mit den Verfallsprozessen eines nahestehenden Menschen und dessen Tod kann eine große Bürde für die pflegenden Angehörigen sein.**

Heben, Umbetten und das Versorgen von Pflegebedürftigen ist körperliche Schwerstarbeit. Hinzu kommt, dass aufgrund des enormen Zeitdrucks kaum Möglichkeiten der eigenen Regeneration bestehen.

**Der emotionale Druck der Familie und der Gesellschaft wirkt vor allem auf Frauen, da häufig erwartet wird, dass diese die Pflege „selbstverständlich“ übernehmen.**

Bei anhaltender Pflegedauer kann sich die Rückkehr in den Beruf schwierig gestalten, bei langfristigem Ausstieg und damit einhergehender Dequalifizierung sogar unmöglich werden. Die damit verbundenen Einkommensverluste wirken nicht nur in der Gegenwart, sondern sind nachhaltig in Bezug auf die eigene Altersversorgung. Anders gesagt, die Pflegenden sorgen für ihre eigene Altersarmut. Dessen sind sich viele Menschen bewusst. Deshalb versuchen sie, Pflege und Beruf zu vereinbaren.

Wie unterstützt die Bahn ihre Beschäftigten, den Spagat zwischen Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben zu meistern?

1. Gemäß Tarifvertrag besteht die Möglichkeit der unentgeltlichen Freistellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters für drei Tage bei Vorlage eines ärztlichen Attests. Dies kann in Anspruch genommen werden, wenn keine andere Möglichkeit der Pflege besteht und die pflegebedürftige Person im Haushalt lebt.
2. Die Reduzierung der Arbeitszeit ist individuell verhandelbar.
3. Die Möglichkeit der Beurlaubung für längere Zeit aus privaten Gründen mit Rückkehrrecht auf einen Arbeitsplatz kann genutzt werden.

4. Die Bahn hat zusammen mit einem bundesweit agierenden Anbieter für Beratung und Vermittlung in Fragen Pflege seit 2002 einen Rahmenvertrag abgeschlossen. Die Bahn übernimmt hierbei die Kosten der Beratung und Vermittlung. Die Beratung ist auf die individuelle Situation der Familie abgestimmt und reicht von der Essensversorgung, Vermittlung von Reinigungsdiensten über mobile Pflegedienste bis hin zur Heimunterbringung.

In vielen Bereichen gibt es zudem Gleitzeitvereinbarungen, das heißt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in einem bestimmten Rahmen Beginn und Ende der Arbeitszeit flexibel gestalten. Dies kommt Pflegenden natürlich entgegen. In Bereichen, die direkt mit dem Transport (Personen- und Güterverkehr) zusammenhängen, ist dies jedoch nicht möglich, da wir die Pünktlichkeit gewährleisten wollen. Die Deutsche Bahn AG erwartet also von ihren Beschäftigten auch ein Entgegenkommen, zum Beispiel bei der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit. Nur im Dialog können für beide Seiten akzeptable Lösungen gefunden werden. ■



## Betriebliche Unterstützung von Pflegenden bei Vattenfall Europe

**Dr. Lutz Pscherer,**  
**stellvertretender Konzernbetriebsrats-**  
**vorsitzender Vattenfall Europe AG und**  
**& Gesamtbetriebsratsvorsitzender der**  
**Vattenfall Europe Transmission GmbH**  
**(Mitautorin: Andrea Brieger)**

Bisher findet das Thema „Unterstützung von Pflegenden“ in der betrieblichen Öffentlichkeit von Vattenfall Europe kaum Beachtung. Dies ist schade, denn die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen im Vattenfall Europe Konzern sind dafür nicht schlecht.

So gibt es ein tarifvertraglich verankertes Recht auf Freistellung von maximal fünf Tagen pro Kalenderjahr in Fällen schwerer Krankheit im persönlichen Umfeld. Hinzu kommen flexible Arbeitszeitmodelle und Sozialpläne an fast allen Standorten des Konzerns. Auch besteht die Möglichkeit, in Absprache mit dem Vorgesetzten längere Freistellungszeiträume (Sabbaticals), die eigentlich für Weiterbildungen gedacht sind, für die Pflege von Angehörigen zu verwenden.

Zumeist werden jedoch individuelle Lösungen auf dem „kurzen Dienstweg“ gefunden. Dies kann der Autor auch aus eigener Erfahrung bestätigen. Hier zeigt sich ein Charakteristikum der Thematik: Fragt man betroffene Mitarbeiter, so ziehen diese oft eine unbürokratische Lösung per Handschlag der schriftlich fixierten, offiziellen Regelung vor. Dies garantiert eine individuelle und schnelle Anpassung an die möglicherweise schnell wechselnden Anforderungen im privaten Umfeld, hat aber den Nachteil, dass es abhängig von der Persönlichkeit, den Erfahrungen und dem Vertrauen zu dem jeweiligen Vorgesetzten ist.

**In Gesprächen wird deutlich, dass vielfach eine große Scheu besteht, seine private Situation offenzulegen:** Einerseits wird das fehlende Verständnis der Kollegen befürch-

tet, wenn der Pflegende immer wieder früher als geplant das Büro verlässt, andererseits scheut man sich schlicht, seine privaten Probleme mit einem größeren Personenkreis im beruflichen Umfeld zu besprechen. Es verwundert daher nicht, dass es keine Informationen darüber gibt, wie viele Mitarbeiter des Vattenfall-Konzerns neben ihrer Berufstätigkeit Angehörige pflegen.

Vattenfall bemüht sich darum, ein familienfreundliches Unternehmen zu sein. Mit zahlreichen Kampagnen wird versucht, die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu verbessern. So ist das Unternehmen mehrfach mit dem E-Quality-Prädikat (zuletzt 2004) ausgezeichnet worden und strebt aktuell die Zertifizierung durch das Audit berufundfamilie® der Hertie-Stiftung an. Vattenfall Europe Mining & Generation ist erst kürzlich von der Bundesregierung als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet worden. All diese Maßnahmen richten sich jedoch überwiegend an junge Familien und wollen primär die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kindererziehung verbessern. Den Themenkreis „Beruf und Pflege“ nehmen die Kampagnen nicht in den Fokus.

Dass sich Familienfreundlichkeit nicht auf Kindererziehung beschränken lässt und hier noch viele Aufgaben ungelöst sind, zeigte sich im Jahr 2006 anlässlich der jährlich bei Vattenfall durchgeführten Mitarbeiterbefragung My Opinion. Nur 43,2 Prozent der Befragten gaben an, mit ihrer persönlichen Work-Life-Balance zufrieden zu sein. In der Summe stufen mehr als die Hälfte der Befragten die Arbeitsbelastung und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit als negativ und verbesserungsbedürftig ein. Hier liegt eine wichtige Aufgabe für das Unternehmen in der Zukunft.

Ein erster Schritt, die Thematik Beruf und Familie im weiteren Sinne – und nicht nur im

Hinblick auf Kindererziehung – in den Blick zu nehmen, ist durch die Initiative „Leben und Arbeiten bei Vattenfall“ gemacht worden. Dieses Projekt von Vattenfall Europe Mining & Generation bündelt konkrete Angebote, wie zum Beispiel die Kooperation mit einer Kindertagesstätte, einem Reinigungs- und Bügelservice und die Zusammenarbeit mit dem Familienservice. Letzteres ist ein Angebot, das die Situation Pflegender im Unternehmen verbessern kann. Vattenfall unterstützt bei Bedarf Mitarbeiter kostenlos bei der Auswahl eines Pflegedienstes für Angehörige. Die eigentliche Pflege müssen die Mitarbeiter selbst zahlen, Vattenfall hilft jedoch über den Familienservice dabei, die schwierige Situation bei plötzlicher Pflegebedürftigkeit in der Familie zu meistern. Erfahrungen mit diesem Angebot gibt es zurzeit noch nicht, da das Projekt erst im Herbst 2006 angelaufen ist.

Für das Gelingen dieser Maßnahmen ist jedoch nicht nur das Unternehmen verantwortlich. Das Projekt kann nur gelingen, wenn der betroffene Mitarbeiter sich a) eingesteht, dass er Hilfe braucht, b) bereit ist, sich diesbezüglich im Betrieb zu „outen“ und c) die vom Unternehmen angebotene Hilfeleistung auch annehmen möchte. ■

## 4.3 Zusammenfassung der Diskussion

### Vereinbarung von Beruf und Pflegeaufgaben – fast nur über informelle Wege

In der Diskussion wurden vor allem zwei Aspekte aus unterschiedlicher Perspektive erörtert: Zum einen wurde anerkannt, dass es auf Konzernebene erste Ansätze dafür gibt, berufliche Tätigkeit und Pflege von Angehörigen bzw. Nahestehenden zu vereinbaren. Das seien jedoch „die Schwalben, die noch keinen Sommer machen“. Denn zum anderen basiere die Erleichterung des Wahrnehmens von Pflegeaufgaben stark überwiegend auf informellen Regelungen. Gesamtbetriebliche Standards gebe es eher als Ausnahme denn als Regel. Vor allen anwesende Vertreter von Kassen und anderen unterstützenden Institutionen beklagten, dass auf diese Weise die Angebote ihrerseits noch zu wenig zum Tragen kämen.

Immer noch hätten Erwerbstätige, die Angehörige zu Hause pflegen, Angst sich zu ‚outen‘ und ihre Doppelbelastung zu thematisieren. Das sei umso tragischer, weil Beanspruchungen durch familiäre Pflege nicht mit Kinderbetreuung und -erziehung gleichzusetzen sei. Pflege sei nicht selten psychisch und physisch noch anstrengender.

### Sensibilisierung der Unternehmen dringend geboten

Interessant war, dass diese Sensibilisierung von den Diskutierenden nicht als Einbahnstraße betrachtet wurde. Einerseits gelte es, betriebliche Verantwortliche darüber aufzuklären, welche Pflegeaufgaben – bei dem zu erwartenden Anwachsen der Zahl von Pflegebedürftigen – auf ihre Beschäftigten zukommen. Gerade angesichts des Bedarfs an versierten Fachkräften könnten sie auf diese kaum verzichten – sei es durch umfangreiche Freistellungen, noch durch ausgedehnte Telearbeit. Es brauche auch Aufklärung gegenüber den Mitarbeitern/-arbeiterinnen, welche

Unterstützungsleistungen ihnen im Bedarfsfall über die Kassen, private Pflegedienste, kommunale Einrichtungen und Vereinsstrukturen zur Verfügung stehen. Das würde heißen, die Betriebe selbst müssten über die Belastungen durch die Pflege Angehöriger ebenso wie über außerbetriebliche Unterstützungen informiert werden (siehe dazu die nachfolgenden Beiträge). Hier sei noch viel zu tun, da die Sensibilisierung und Aufklärung in beide Richtungen erst am Anfang stehe.

### Thema knüpft an die Familienfreundlichkeit von Unternehmen an

Einmütigkeit herrschte in der Diskussion darüber, dass sich die Familienfreundlichkeit von Unternehmen nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung beschränken darf. In Anlehnung an die Errichtung von Betriebskindergärten zur Entlastung bei der Kinderbetreuung, könnten ‚institutionalisierte‘ betriebliche Maßnahmen für die Pflege von Angehörigen angeboten werden. Allerdings gelte es, von der konkreten betrieblichen Situation und ihren Herausforderungen auszugehen.

Zwischen der Unterstützung von erwerbstätigen Pflegenden einerseits und der Interessenlage des jeweiligen Unternehmens andererseits sei konstruktiv zu vermitteln. Bei der Deutschen Bahn AG sei den Mitarbeitern/-arbeiterinnen klar, dass sie bei dreitägiger Zugbegleitung nicht mal eben nach Hause gehen oder zu spät kommen oder Arbeitszeiten nach individuellem Bedarf einrichten können. Dennoch sei nach kreativen Lösungen zu suchen, um die berufliche Tätigkeit mit der Pflege von Angehörigen zu verknüpfen. Eine Möglichkeit könnte zum Beispiel die Versetzung in einen anderen Bereich sein. Die Diskutanten und Diskutantinnen betonten, dass sich gerade größere Unternehmen der großen Bandbreite von Möglichkeiten bewusst werden sollten. Weiterhin sei über Belegplätze in Heimen

nachzudenken, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Die Finanzierung werde in solchen Fällen ebenfalls bei den Beschäftigten liegen. Durch die Hilfe bei der Auswahl von Betreuungsmöglichkeiten könnten Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung besser gerecht werden und dazu beitragen, dass sich pflegende Angehörige leichter in der neuen Situation zurechtfinden. Dies komme beiden Seiten zu Gute.

### **Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Frauenproblem!?**

Anknüpfend an die beiden einführenden Referate griffen die Teilnehmer/innen der Fachtagung den Fakt an, dass stark überwiegend Frauen die Pflege von Angehörigen übernehmen – trotz ihrer häufig hochwertigen Ausbildung bzw. ihren Erfahrungen im Berufsleben. Da die Pflege oft zeitaufwendig sei, arbeiten die Pflegenden nicht selten verkürzt oder geben ihren Beruf ganz auf. Das sei sowohl aus persönlicher als auch aus gesellschaftlicher Sicht ein untragbarer Zustand.

**Als Fazit wurde festgehalten: Die Auseinandersetzung zur Vereinbarung von Pflege und Beruf ist auf der betrieblichen Ebene noch am Anfang. Die soziale Verantwortung, ein Unternehmen familienfreundlich zu führen, wird zumeist nur auf dem Gebiet der Kinderbetreuung gesehen. Zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben in der Familie gibt es derzeit, abgesehen von einigen flexiblen Arbeitszeitmodellen, zu wenig unterstützende Strukturen in den Unternehmen. ■**

## 5. Über den Betrieb hinaus: Unterstützung von erwerbstätigen Pflegenden – Schnittstelle zwischen Pflegedienstleistern und häuslicher Pflege

### 5.1 Die Perspektive des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg

**Ulrich Wendte, Referatsleiter  
Behindertenpolitik im MASGF**

#### **Demografischer Wandel und seine Wirkungen im Land Brandenburg**

Auf die Fragen, wie viele Menschen in 15 Jahren pflegebedürftig sein, wie sie versorgt und wie viele Arbeitsplätze hierdurch geschaffen werden, kann nur mit Projektionen und Trendaussagen geantwortet werden. Auf den Bereich Pflege wirken medizinische, ökonomische, soziokulturelle, aber auch politische Faktoren ein, die sich nur sehr bedingt vorhersagen lassen.

Die nachstehenden Projektionen heutiger Daten auf die Zukunft geben aber Anhaltspunkte dafür, in welche Richtung sich die Anzahl der Pflegebedürftigen, die Form ihrer pflegerischen Versorgung und der Arbeitsmarkt in der Pflege Brandenburgs entwickeln könnten.

*Entwicklung der Anzahl der Pflegebedürftigen*  
Die derzeitige altersspezifische Pflegewahrscheinlichkeit, also der Anteil der pflegebedürftigen Menschen an der Gesamtzahl der Bevölkerung in der entsprechenden Altersgruppe, stellt sich wie folgt dar: (siehe Tabelle 2)

Für die nachstehende Projektion wird unterstellt, dass diese altersspezifische Pflegewahrscheinlichkeit gleich bleibt. Es gibt aber Anzeichen dafür, dass sich die Pflegebedürftigkeit bei gleicher zeitlicher Dauer in ein höheres Lebensalter verschieben könnte (sogenannter Fahrstuhleffekt). Dies würde dazu führen, dass die Anzahl der Pflegebe-

dürftigen in den Altersgruppen unter 80 Jahren unter den nachstehend aufgeführten Angaben liegen würde: (siehe Tabelle 3)

Die Anzahl der Pflegebedürftigen wird, ausgehend von den Daten für 2003, auf 120 Prozent bis 2010, auf 138 Prozent bis 2015 und auf rund 155 Prozent bis 2020 des Standes von 2003 ansteigen.

Erheblich ist auch die Veränderung in der Altersstruktur der Pflegebedürftigen: (siehe Tabelle 4)

Der Anteil der Hochaltrigen unter den Pflegebedürftigen steigt danach von 49 Prozent im Jahr 2003 auf 63 Prozent im Jahr 2020 an. Der Anteil der Pflegebedürftigen unter 65 Jahren wird demgegenüber nahezu halbiert.

#### *Veränderung in der Nachfrage nach Pflegeleistungen*

Die Veränderung der Altersstruktur ist bedeutsam, weil das Alter der Pflegebedürftigen deutliche Auswirkungen auf ihr Nachfrageverhalten hat: (siehe Tabelle 5)

Mit steigendem Alter der Pflegebedürftigen steigt der Anteil der stationären Pflege. Er erreicht bei den über 90-Jährigen einen Anteil von über 42 Prozent. Während jüngere Pflegebedürftige ganz überwiegend von ihren Angehörigen gepflegt werden, nimmt der Anteil der Angehörigenpflege mit steigendem Lebensalter deutlich ab.

Wenn wiederum unterstellt wird, dass das Nachfrageverhalten in den Altersgruppen konstant bleibt, ergibt sich allein aus der Veränderung der Altersstruktur der Pflegebedürft-

Tabelle 2: Altersgruppenspezifische Pflegewahrscheinlichkeit

Jahr	Alter in Jahren							
	unter 60	60 – 65	65 – 70	70 – 75	75 – 80	80 – 85	85 – 90	90+
2003	0,54 %	1,72 %	3,37 %	5,64 %	12,30 %	27,72 %	42,36 %	70,50 %

Tabelle 3: Projektion: Anzahl der Pflegebedürftigen bis 2020

Jahr	Alter in Jahren								
	unter 60	60 – 65	65 – 70	70 – 75	75 – 80	80 – 85	85 – 90	90+	gesamt
2010	9.827	2.373	5.152	9.541	13.437	18.965	14.342	9.518	83.155
2015	9.242	3.406	4.445	7.797	17.599	22.871	18.078	12.155	95.593
2020	8.556	3.656	6.348	6.797	14.422	30.226	22.140	15.497	107.641

Tabelle 4: Veränderung der Altersstruktur der Pflegebedürftigen

Jahr	Unter 65	65 bis unter 80	80 und älter
2003	20,0 %	30,8 %	49,1 %
2010	14,7 %	33,8 %	51,5 %
2015	13,2 %	31,2 %	55,6 %
2020	10,4 %	25,6 %	63,0 %

Tabelle 5: Altersgruppenspezifische Nachfrage nach Arten der Pflege

Versorgungsstruktur	Alter in Jahren								
	unter 60	60 – 65	65 – 70	70 – 75	75 – 80	80 – 85	85 – 90	90+	gesamt
Angehörige	79,85 %	56,94 %	54,66 %	51,15 %	43,14 %	36,76 %	33,19 %	29,78 %	46,28 %
ambulant	11,62 %	21,82 %	23,28 %	27,28 %	31,97 %	34,13 %	31,75 %	27,78 %	26,98 %
stationär	8,53 %	21,24 %	22,06 %	21,57 %	24,89 %	29,10 %	35,06 %	42,44 %	26,74 %
gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



Tabelle 6: Projektion der Nachfrage nach Arten der Pflege bis 2020

Versorgungsstruktur	2003	2010	2015	2020	2003	2010	2015	2020
	absolut				in Prozent			
Angehörige	32.058	37.258	41.357	45.157	46,28	44,81	43,26	41,95
ambulant	18.689	23.429	27.528	31.386	26,98	28,17	28,80	29,16
stationär	18.519	22.469	26.708	31.098	26,74	27,02	27,94	28,89
gesamt	69.266	83.155	95.593	107.641	100,00	100,00	100,00	100,00

tigen eine weitere Veränderung der Struktur der Nachfrage nach Pflegeleistungen: (siehe Tabelle 6)

Angesichts der Veränderungen in der Nachfrage, die allein von 1999 bis 2003 zu beobachten waren, ist aber davon auszugehen, dass die Verschiebungen hin zur ambulanten Sachleistung und zur stationären Pflege wahrscheinlich höher ausfallen werden, als in der Projektion des heutigen Nachfrageverhaltens zum Ausdruck kommt.

### Zielstellungen der Landesregierung

Die erörterte Entwicklung des Bedarfs in der Pflege stellt eine Herausforderung für die Gesellschaft, die Pflegeversicherung und den Staat dar.

Die politische Antwort lautete:

- a) Fortsetzung der Politik des Vorrangs ambulanter Pflege
- b) Anpassung der pflegerischen Angebote an sich verändernde Bedarfe
- c) Sicherung einer ausreichenden Anzahl von Fachkräften

#### *Fortsetzung der Politik des Vorrangs ambulanter Pflege*

Bereits in den letzten Jahren war der Anteil der ambulanten Pflege leicht rückläufig. Es

besteht Grund zu der Annahme, dass sich diese rückläufige Tendenz fortsetzen wird. Zum einen steigt das Durchschnittsalter der Pflegebedürftigen. Damit erhöht sich insbesondere der Anteil der an Demenz erkrankten Pflegebedürftigen, die eine besonders intensive Betreuung benötigen. Dies erschwert die Angehörigenpflege. Zum anderen führen die geringere Kinderzahl, der Wegzug jüngerer Menschen aufgrund von Arbeitsmigration und die sozialkulturell sinkende Pflegebereitschaft dazu, dass sich häusliche Pflege auf immer weniger Schultern verteilt.

Angehörige brauchen ein Netz von Beratungs-, Begleitungs- und Entlastungsangeboten neben den SGB XI-finanzierten Leistungen. Diese Hilfen sollten bereits im Vorfeld von Pflegebedürftigkeit ansetzen, um frühzeitig die notwendigen Kontakte und die Bewältigungsstrategien zu schaffen. So unterschiedlich die Problemlagen sind, so differenziert müssen auch die Angebote sein. Die derzeitige Unterstützungsstruktur ist noch nicht ausreichend. Es handelt sich um eine Aufgabe der örtlichen Daseinsvorsorge.

Nachfolgend sind die Maßnahmen und Schritte für den Ausbau von Unterstützungsleistungen aufgeführt.

#### *Zusammenführung der Finanzierungszuständigkeiten in der Sozialhilfe*

Es ist erforderlich, dass zukünftig die Zustän-

digkeit für die Finanzierung ergänzender Sozialhilfeleistungen (Hilfe zur Pflege) für ambulante und stationäre Leistungen bei den Kommunen liegt, damit die Kommunen einen eigenen fiskalischen Anreiz erhalten, die ambulante Versorgung zu stärken. Eine entsprechende Änderung des AG-SGB XII wird in der Landesregierung vorbereitet.

#### *Umsetzung Pflegeleistungs- ergänzungsgesetz*

Mit dem am 01. Januar 2002 in Kraft getretenen Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz wurden Leistungsverbesserungen für spezielle Personengruppen eingeführt. Dies sind pflegebedürftige Menschen in der häuslichen Pflege mit einer demenzbedingten Funktionsstörung, einer geistigen Behinderung oder psychischen Erkrankung, die neben dem Hilfebedarf im Bereich Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung einen erheblichen Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung haben. Ein wichtiges Ziel des Gesetzes ist die Entlastung pflegender Angehöriger.

Das Gesetz eröffnet den Betroffenen zum einen die Möglichkeit der Kostenerstattung von bis zu 460 Euro durch die Pflegekassen pro Kalenderjahr für die Inanspruchnahme von Tages- oder Nachtpflege, Kurzzeitpflege, besonderen Angeboten der allgemeinen Anleitung und Betreuung durch zugelassene Pflegedienste und nach Landesrecht anerkannten niedrigschwelligen Betreuungsangeboten.

Darüber hinaus stellen die Pflegekassen für den Auf- bzw. Ausbau niedrigschwelliger Betreuungsangebote sowie für Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungsstrukturen bundesweit zehn Millionen Euro pro Kalenderjahr zur Verfügung bei entsprechender Kofinanzierung durch kommunale Gebietskörperschaften oder das Land oder die Arbeitsverwaltung.

Im Land Brandenburg hat sich seit dem Inkraft-Treten des Gesetzes ein Netz an anerkannten niedrigschwelligen Betreuungsangeboten entwickelt. Das sind sowohl Angebote zur stundenweisen Betreuung in Gruppen als auch zur Betreuung zu Hause. Das Land fördert gemeinsam mit den Pflegekassen den Auf- und Ausbau dieser Versorgungsstruktur:

Mit Stand 01. April 2005 wurden insgesamt 99 Angebote vom Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) anerkannt. Die anerkannten Angebote umfassen zum Teil mehrere Betreuungsgruppen oder kombinieren jeweils Betreuungsgruppe und Helferinnenkreis in einer Trägerschaft. Daraus resultierend ergibt sich zum genannten Zeitpunkt die Anzahl von 45 anerkannten Betreuungsgruppen und 51 Helferinnenkreisen (Betreuung in der Häuslichkeit) für Menschen mit Demenz, 15 Betreuungsgruppen und 16 Helferinnenkreise für Menschen mit geistiger Behinderung sowie sieben Betreuungsgruppen und fünf Helferinnenkreise zielgruppenübergreifend. Insgesamt sind demnach 67 Betreuungsgruppen und 72 Helferinnenkreise anerkannt worden.

Mit Stand August 2005 wurden 480 Helferinnen und Helfer durch die Koordinierungsstelle der Alzheimer Gesellschaft in Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Bildungswerk geschult. Hinzu kommen ca. 40 geschulte Helferinnen und Helfer für den Einsatz in der niedrigschwelligen Betreuung geistig behinderter Menschen. Weitere Schulungskurse sind in Vorbereitung.

#### *Erleichterung des Wohnens im Alter*

Seit Januar 2004 besteht ein Arbeitskreis „Wohnen im Alter“, der gemeinsam von MASGF, MIR (Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung) und dem Berlin-Brandenburgischen Verband der Wohnungswirtschaft e.V. getragen wird. Das Ziel ist es, eine Plattform für den landesweiten fachlichen Aus-

tausch und die Präsentation neuer Entwicklungen zu haben. Der Arbeitskreis führt jährliche fachöffentliche Workshops durch.

Dabei geht es um zwei Arbeitsfelder:

1. Anpassung der bisherigen Wohnsituation an veränderte Bedarfe (Wohnraumberatung, Wohnraumanpassungsmaßnahmen, Servicewohnen)

Der Wohnraum muss aus baulicher Sicht für das Wohnen im Alter geeignet sein, das heißt, entweder ist er barrierefrei oder die Wohnung muss im Einzelfall durch Maßnahmen der Wohnraumanpassung für die ältere Person individuell so hergestellt werden, dass er diese selbständig nutzen kann. Oft helfen schon kleinere Maßnahmen, zum Beispiel im Sanitärbereich (Haltegriffe im Bad, bodengleiche Dusche, rutschsicherer Bodenbelag, Abbau von Türschwellen, Erhöhen von Sitzgelegenheiten usw.).

Für die Realisierung dieser Maßnahmen ist zum einen eine fachlich versierte Wohnberatung bzw. Wohnraumanpassungsberatung notwendig, die bei Bedarf über Einsatz und Finanzierung von Hilfsmitteln, über Ausstattungsveränderungen oder über bauliche Maßnahmen berät. Sie gibt ebenso Hilfestellung bei der Beantragung von Leistungen und begleitet die Durchführung von einzelnen Maßnahmen. Aber auch die Beratung zu alternativen Wohnformen sollte zu den Aufgaben einer Wohnberatungsstelle gehören.

Aufgabe des Landes ist an dieser Stelle, zu moderieren, anzuregen und den „best-practice“ Austausch zu ermöglichen.

2. Förderung neuer Wohn- und Betreuungsformen zwischen Einzelwohnung und Pflegeheim

Neue Wohnformen (Betreutes Wohnen, Mehrgenerationen-Wohnen, Wohngemeinschaften und ambulant betreute Wohngrup-

pen) können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Möglichkeiten ambulanter Betreuung zu verlängern. Sie ermöglichen eine Kombination von professioneller Grundstruktur und – je nach konkret vorhandenen Ressourcen unterschiedlich vorhandenen – Versorgungsbeiträgen der Angehörigen.

Das MASGF begleitet insbesondere den Entwicklungsprozess im Bereich der Wohngemeinschaften für demenzkranke Pflegebedürftige. So ist die Erarbeitung einer Handreichung für den Aufbau von Wohngemeinschaften, die nicht unter das Heimgesetz fallen, gefördert worden.

Im Rahmen des Investitionsprogramms wurden neben der vollstationären Dauerpflege auch andere Glieder der Versorgungskette gefördert, die der Stabilisierung der häuslichen Pflege dienen (Betreutes Wohnen im Heim, Tagespflege, Kurzzeitpflege). An dieser differenzierten Struktur soll festgehalten werden.

### **Anpassung der pflegerischen Angebote an sich verändernde Bedarfe – auch in der Pflege durch Angehörige**

#### *Ausweitung der Angebote*

Das Land geht davon aus, dass – wie auch in den vergangenen Jahren – zumindest die pflegerischen Standardangebote (ambulante Pflegedienste und stationäre Dauerpflege) entsprechend der steigenden Nachfrage ausgebaut werden. Ein Bedarf an investiver Förderung ist daher auch nach Auslaufen des Investitionsprogramms Pflege (IVP) derzeit nicht erkennbar.

Das Land hat nach dem Landespflegegesetz die Aufgabe, den Pflegemarkt zu beobachten und zu analysieren, um gegebenenfalls in geeigneter Form zu intervenieren. Dabei sind insbesondere auch diejenigen Bereiche im Blick zu behalten, die jenseits der pfle-

gerischen Standardangebote die ambulante Pflege unterstützen (niedrigschwellige Angebote im Sinne des Pflegeleistungsergänzungsgesetzes, Betreutes Wohnen in den verschiedenen Ausprägungen, ambulant betreute Wohngruppen, Tagespflege, Kurzzeitpflege).

#### *Fachliche Ausrichtung der Angebote*

Durch die Veränderungen in der Altersstruktur der Pflegebedürftigen und der Verminderung der familiären Hilfefpotenziale ändern sich die Hilfebedarfe. Dies erfordert Anpassungen in der Angebotspalette und in der fachlichen Ausrichtung der Pflegeinfrastruktur.

Im Bereich der ambulanten Hilfen zeichnet sich ab, dass immer mehr Menschen eine umfassende Begleitung zur Sicherstellung des Verbleibs in der Häuslichkeit benötigen statt einer punktuellen Übernahme von einzelnen Verrichtungen. Hierfür ist zum einen erforderlich, dass die ambulanten Pflegedienste ihre Angebote erweitern. Zum anderen gewinnt die Kooperation der Anbieter unterschiedlicher Hilfen an Bedeutung. In mehreren Landkreisen und kreisfreien Städten sind „Runde Tische Pflege“, „gerontopsychiatrische Verbundnetze“ und andere Strukturen initiiert worden.

Im Bereich der stationären Hilfen steht die Verbesserung der Versorgung demenzkranker pflegebedürftiger Menschen im Zentrum. Der Landespflegeausschuss hat mit Empfehlungen zur teilstationären und vollstationären Betreuung und Pflege Leitlinien zur Weiterentwicklung aufgezeigt. Die Betreuung von Menschen mit Demenz ist bereits heute der fachliche Schwerpunkt in den Pflegeheimen. Sie erfordert eine Veränderung in der Ausrichtung der fachlichen Arbeit. Die medizinisch-pflegerischen Handlungen treten in den Hintergrund, im Vordergrund stehen die Akzeptanz und Begleitung von Eigenartigkeit sowie die milieuthérapeutische Gestaltung

dieser letzten Lebensphase. Wichtig hierfür sind Biografiearbeit, Möglichkeiten der räumlichen Orientierung, ein strukturierter Tagesablauf mit Beschäftigungen und Anregungen, die der früheren Erlebniswelt der Bewohnerinnen und Bewohner entsprechen.

Das Land hat das Thema „Demenz“ insbesondere mit der investiven Mitförderung des Wohngruppenhauses für Demenzkranke im Seniorenzentrum „Clara- Zetkin“ in Brandenburg/Havel, der Broschüre „Demenz als sozialpolitische Herausforderung“, der Veranstaltung von Workshops und der Förderung der Alzheimer-Gesellschaft Landesverband Brandenburg e. V. und ihrer Veranstaltungen aufgegriffen.

Mit diesen Maßnahmen und Schritten unterstützt das Land Brandenburg auch und gerade die häusliche Pflege von Pflegebedürftigen. ■

## 5.2 Die Sicht einer Krankenkasse

**Gudrun Gehring,**  
**Beratende Pflegefachkraft, AOK**  
**Brandenburg**

Die AOK hält für ihre Mitglieder zahlreiche Möglichkeiten bereit, wenn diese sich der anspruchsvollen und aufreibenden Arbeit der Pflege von Angehörigen widmen. Mit der Einführung der Pflegeversicherung am 22.04.1994 wurde eine über 20-jährige Diskussion über die Umsetzung dieser Thematik per Gesetz beendet. Seit dem 1.1.1995 gibt es die Soziale Pflegeversicherung, welche einen eigenständigen Bereich innerhalb der Sozialversicherung bildet.

Als pflegebedürftig werden Menschen eingestuft, die wahrscheinlich mindestens für sechs Monate in Folge in einem erheblichen Maß Hilfe bei der Verrichtung ihres täglichen Lebens benötigen.

Die Höhe der Zuwendungen richtet sich nach dem Grad der individuellen Hilfsbedürftigkeit und kann als Geld- und/oder Sachleistungen ausgereicht werden. Der Grad der Pflegebedürftigkeit wird durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) ermittelt und wurde vom Gesetzgeber in drei Pflegestufen unterteilt:

- **Pflegestufe I:** Erheblich pflegebedürftige Personen, die bei Körperpflege, Ernährung oder Mobilität mindestens einmal täglich Hilfe benötigen (im Tagesschnitt mindestens 90 Minuten);
- **Pflegestufe II:** Schwer pflegebedürftige Personen, die mindestens dreimal zu verschiedenen Tageszeiten der Hilfe bedürfen (im Tagesschnitt mindestens drei Stunden);
- **Pflegestufe III:** Schwerstpflegebedürftige Personen, die rund um die Uhr Hilfe benötigen (im Tagesschnitt mindestens fünf Stunden).

Die Geld- und Sachleistungen staffeln sich wie folgt: (siehe Tabelle 7)

Nach Angaben des Mikrozensus 2005, erstellt vom Statistischen Bundesamt, sind von den 39 Millionen Haushalten in Deutschland lediglich ein Prozent Mehrgenerationenhaushalte mit mehr als zwei Generationen. 31 Prozent der Haushalte vereinigen zwei Generationen, ein Viertel aller Haushalte bestehen aus Paaren ohne Kinder und in 22 Prozent der Haushalte handelt es sich um Seniorenhaushalte mit ausschließlich Personen über 65 Jahren. Erfreulich ist daher die Bereitschaft von Angehörigen, die zu Pflegenden trotzdem zu Hause zu versorgen.

In Brandenburg erhalten 51.844 Pflegebedürftige Leistungen der Pflegekasse bei der AOK Brandenburg. 39.349 von ihnen, also 76 Prozent, werden zu Hause betreut, 12.495 Betroffene, was 24 Prozent entspricht, sind in Heimen untergebracht (Stand November 2006).

Dennoch ist es häufig nötig und auch richtig, entlastend ambulante Pflegedienste mit speziellen Pflegeaufgaben zu betreuen. Dies ist gerade hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege von Angehörigen von enormer Bedeutung. Daher ist die Entwicklung der Anzahl der ambulanten Pflegedienste im Land Brandenburg durchaus positiv zu bewerten. Während es 1995 noch 340 Pflegedienste gab, waren es im letzten Jahr bereits 541 mit insgesamt 6.300 Beschäftigten. Somit ist die Versorgung durch Pflegesachleistungen im Land flächendeckend gewährleistet.

Ein weiterer wesentlicher Punkt für pflegende Angehörige ist die Möglichkeit, für vier Wochen im Jahr (Voraussetzung: vorherige 12-monatige Pflege) eine Urlaubs- und Verhinderungspflege zu beantragen, die explizit auch eine Verhinderung durch Erwerbstätigkeit einschließt.

Tabelle 7: Leistungen bei häuslicher Pflege

Leistung	Stufe I	Stufe II	Stufe III
Pflegegeld monatlich	205 Euro	410 Euro	665 Euro
Pflegesachleistungen monatlich bis zu	384 Euro	921 Euro	1432 Euro
Pflegesachleistungen in besonderen Härtefällen bis zu	–	–	1918 Euro

Tabelle 8: Leistungen bei Urlaubs- und Verhinderungspflege

Urlaubs- und Verhinderungspflege	Stufe I	Stufe II	Stufe III
a) bei erwerbsmäßiger Verhinderung bis zu	1.432 Euro	1.432 Euro	1.432 Euro
b) bei Pflege durch Familienangehörige, durch sonstige, nicht erwerbstätige Personen	205 Euro	410 Euro	665 Euro
c) ggf. bei nachgewiesenen Aufwendungen der Pflegeperson unter b) bis zu	1.432 Euro	1.432 Euro	1.432 Euro

Nachstehende Tabelle zeigt die finanziellen Leistungen, sowohl für die Pflege zu Hause als auch im Heim auf: (siehe Tabelle 8)

Liegen bei dem/der Pflegebedürftigem dauerhaft erhebliche Einschränkungen der Alltagskompetenz vor und wird er/sie zu Hause betreut, besteht die Möglichkeit, zusätzliche Betreuungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Dies trifft zu, wenn aufgrund einer demenzbedingten Funktionsstörung, einer geistigen Behinderung oder einer psychischer Erkrankung ein erheblicher Mehrbedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung nötig ist.

Dazu zählen:

- Tages-/Nachtpflege (als Ergänzung der Regelleistung; längerer Zeitraum, höhere Frequenz, Erstattung der Eigenanteile: Unterkunft und Verpflegung, Investitionskosten)
- Kurzzeitpflege (als Ergänzung der Regelleistung; Erstattung der Eigenanteile:

Unterkunft und Verpflegung, Investitionskosten, Fahrkosten)

- besondere Angebote der allgemeinen Anleitung und Betreuung von zugelassenen Pflegediensten (soziale Betreuung, tagesstrukturierende Maßnahmen)/Stand Oktober 2006: 256 Angebote im Land Brandenburg
- niedrighschwellige Betreuungsangebote (zum Beispiel Helferinnenkreise)/Stand Oktober 2006: 106 Angebote im Land Brandenburg

Zu weiteren Leistungen der Pflegeversicherung gehören unter anderem:

- technische Pflegehilfsmittel (zum Beispiel Pflegebett); keine ärztliche Verordnung notwendig; vorrangig leihweise Überlassung, im Übrigen Zuzahlung in Höhe von zehn Prozent der Kosten, maximal 25 Euro
- Pflegehilfsmittel zum Verbrauch (bis zu 31 Euro monatlich); keine ärztliche Verordnung notwendig; Erstattungsverfahren
- Zuschüsse zum pflegebedingten Umbau



der Wohnung in Höhe von bis zu 2.557 Euro pro Maßnahme (zum Beispiel Türverbreiterung, Entfernen von Türschwellen als eine Maßnahme zur Befahrbarmachung der Wohnung mit dem Rollstuhl).

Besondere Erwähnung sollen die unentgeltlichen Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Personen durch AOK-Pflegefachkräfte in der Häuslichkeit des/der Pflegebedürftigen finden. Diese dienen nicht zuletzt dazu, den Alltag besser organisieren zu können, was eine wichtige Voraussetzung in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ist. Um mögliche Einbußen in der gesetzlichen Altersvorsorge zu minimieren, werden als weitere Leistung Beiträge zur Rentenversicherung und zur gesetzlichen Unfallversicherung übernommen. Möglich ist dies, wenn mindestens 14 Stunden pro Woche gepflegt und maximal 30 Stunden einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird.

Abschließend sei auf den im Herbst 2003 initiierten „Runden Tisch Pflege“ verwiesen. Dieser wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung ins Leben gerufen. Ziel ist die Verbesserung der Lebenssituation von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen in Deutschland. Es wurden vier Arbeitsgruppen gebildet, deren Arbeit in Abbildung 1 skizziert wird.

Im Mittelpunkt stehen zum Beispiel Qualitätsaspekte, Themen der Pflegeberufe, Schaffung zusätzlicher Förderungsmöglichkeiten hinsichtlich niedrigschwelliger Angebote und die Verbesserung der Vernetzung und Verzahnung von Leistungsangeboten. Denn erst eine sinnvolle Kombination aus gesellschaftlichen, betrieblichen und privaten Rahmenbedingungen ermöglicht eine optimale Versorgung von Pflegebedürftigen unter Berücksichtigung der Anliegen der zu Pflegenden. ■

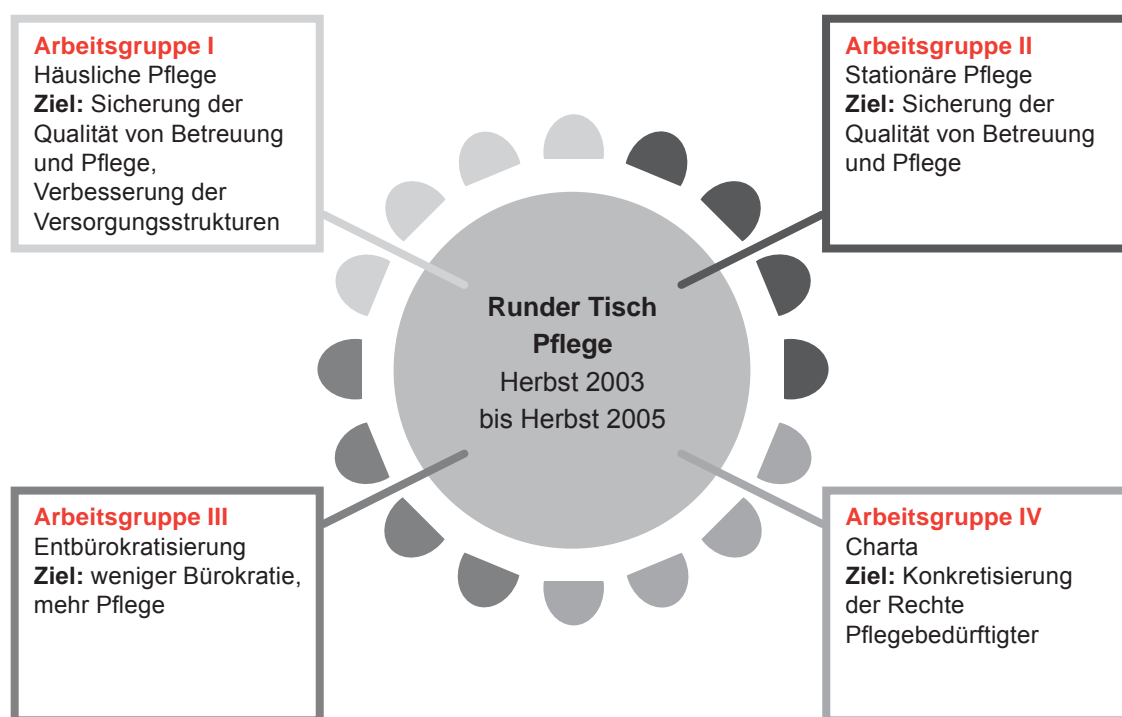


Abbildung 1: Runder Tisch Pflege – Arbeitsgruppen

### Michael Bethke, Geschäftsführer Ambulanter Kranken- pflegedienst Michael Bethke

Der ambulante Pflegedienst Michael Bethke hat 300 Beschäftigte, die pro Tag ca. 700 Patientinnen und Patienten versorgen. Daher gibt es ausreichend Erfahrungen die belegen, dass selbst ein noch so gutes soziales Geflecht und die Unterstützung von Betrieben nicht immer ausreichen, um Pflegebedürftige adäquat zu betreuen. Die Betreuung durch Fachpersonal wird zum Teil gewünscht, teilweise ist sie auch nötig, um Pflegefehler zu vermeiden.

Doch ambulante Pflegedienste sind in der Lage, viel mehr zu leisten. Sie können als wichtiges Bindeglied zwischen Betroffenen und pflegenden Angehörigen unter anderem folgende Punkte realisieren:

1. Dienste der Sozialstationen/Ambulanten Pflegedienste zu bestimmten Tageszeiten, meist während der Arbeit des pflegenden Angehörigen
2. Beratung, zum Beispiel durch Beratungseinsätze (§ 37, 3, SGB XI)
3. Pflegeschulungen
4. Organisation von weiteren Hilfsangeboten:
  - Wohnraumanpassung
  - Hausnotrufsysteme
  - Essen auf Rädern

Problematisch ist dabei nicht selten die immer noch fehlende Akzeptanz bezüglich der Art und Weise der Arbeit. Kommt ein Pflegedienst zum Beispiel für eine gewisse Zeitspanne am Vormittag ins Haus und erledigt, nach straffem Plan, sein Pensum, wird den Pflegekräften häufig vorgeworfen, nur rasch Geld verdienen zu wollen. Bei anderen Berufsgruppen, wie zum Beispiel bei der Hausärztin bzw. dem Hausarzt, stellt sich dieser Vergleich nicht. Hier bedarf es sicher

noch Aufklärung seitens der Pflegedienste, aber auch ein Stück Verständnis seitens der Angehörigen. Diese Reaktion ist jedoch auch ein Zeichen für die Unzufriedenheit und die Überforderung von Angehörigen.

In Beratungsbesuchen wird immer wieder deutlich, wie schwierig sich zum Beispiel die Situation gestaltet, wenn plötzlich ein Familienmitglied zum Pflegefall wird. **Der Kampf im bürokratischen Dschungel zu einem Zeitpunkt, an dem man sich zunächst der neuen Situation stellen muss, ist für viele Betroffene eine enorme Belastung und Herausforderung.** So werden ohne unsere Unterstützung gegebenenfalls Möglichkeiten nicht wahrgenommen oder durch fehlende Kraft verschenkt, was weder im Sinne der Pflegenden und schon gar nicht im Sinn der Pflegebedürftigen sein kann. Dadurch verschärft sich häufig im Laufe der Zeit die ohnehin schon bestehende Überforderung.

Daher gilt es, frühzeitig Maßnahmen verschiedener Akteure und Leistungserbringer zu vernetzen, um eine tatsächliche Erleichterung für alle Beteiligten zu erreichen.

Eine Variante wäre die Schaffung von regionalen Beratungsstellen, die verschiedene Professionen unter einem Dach vereinen und zentral koordiniert werden. Diese Anlaufstellen können unter anderem zur Ermittlung des Hilfebedarfes und zur Erstellung eines Hilfeplanes genutzt werden, um im Vorfeld bürokratische Hürden zu nehmen bzw. zu verhindern. Weiterhin gäbe es eine positive Auswirkung auf das Entlassungs- und Überleitungsmanagement, da gezielte Schritte zum Beispiel beim Übergang von einem Krankenhausaufenthalt in die private Umgebung eingeleitet werden können. Zur bestmöglichen Betreuung der Pflegebedürftigen können zudem regelmäßige Schulungen für pflegende Angehörige bzw. ehrenamtliche Helferinnen und Helfer angeboten werden.

Bei dem anzustrebenden Ineinandergreifen verschiedener Akteure wird in zunehmendem Maß auch die betriebliche Seite gefordert sein. Im Hinblick auf die demografische Entwicklung wird diese Thematik in Unternehmen stärker gewichtet werden müssen, da sowohl die Mitarbeiter älter werden als auch die Anzahl der zu Versorgenden steigt. **In sozialer Verantwortung und nicht zuletzt im Eigeninteresse ist eine Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern nötig. Es darf nicht als Schwäche gelten, sich in einer solchen Situation Hilfe zu wünschen und anzunehmen.** Gibt es zusätzlich konkrete betriebliche Maßnahmen, die unterstützend wirken, zum Beispiel, dass der Betrieb einen Vertrag mit einem Pflegedienst schließt, um Ausfälle für Arbeitnehmer zu verhindern bzw. zu minimieren, wäre dies gleichermaßen eine Erleichterung für das jeweilige Team und die Führungskraft. Eine weitere Möglichkeit ist zum Beispiel die Unterstützung von Beratung und Hilfsangeboten für pflegende Beschäftigte im Rahmen des Sozialdienstes.

In diesem Zusammenhang sei auf entsprechende Lösungsansätze am Beispiel des ambulanten Pflegedienstes verwiesen. Auch in unserer Berufsgruppe, gerade durch den hohen Frauenanteil, sind wir mit dieser Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Pflege von Angehörigen konfrontiert. Durch die Lockerung des starren Dienstplan- und Schichtsystems in den letzten Jahren hat sich die Pflege zu einem idealen Arbeitsfeld für pflegende Angehörige gewandelt. So lassen sich Teilzeitmodelle sehr gut realisieren. Mitarbeiter können, auf Wunsch, an bestimmten Arbeitstagen pro Monat oder pro Woche tätig sein. Auch Varianten von einer bestimmten Anzahl Arbeitsstunden pro Tag sind denkbar. Alternativ bietet sich in unserem Sektor ebenfalls an, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur bestimmte Patientinnen und Patienten betreuen. Problem-

felder für uns bleiben kurzfristige bzw. längere Ausfälle des Arbeitnehmers. Eine besondere Herausforderung ergibt sich, wenn private Pflegeaufgaben von Pflegedienstleitern oder anderen Führungskräften zu leisten sind. Hier ist eine weitere und intensivere Auseinandersetzung mit der Thematik gefordert. Dieses Beispiel soll trotzdem Mut machen, dass Unternehmen individuell versuchen, sich diesem Feld zu stellen.

**Zusammenfassend sollten die Ziele darin bestehen, regionale Beratungsstellen einzurichten, die häusliche Pflege zu stärken und das Angebot der Kurzzeitpflege auszubauen.** Als Vorbild kann hier England dienen, wo Angehörigen 14 Tage pro Quartal für die Pflege zur Verfügung gestellt werden. Ein letzter, aber doch wesentlicher Punkt ist die Prävention und Gesundheitsvorsorge, um so lange wie möglich fit und selbstbestimmt sein Leben führen zu können. ■

### Angelika Winkler, Alzheimer-Gesellschaft Brandenburg e. V.

In den „Gesellschaften des langen Lebens“ (Arthur E. Imhof) steigt die Lebenserwartung, und die Zahl der älteren Menschen nimmt zu. Damit steigt auch die Zahl der Menschen, die von einer Demenz betroffen sind. Sind es bei den 65- bis 70-Jährigen noch etwa drei Prozent, so sind es bei den über 85-Jährigen schon mehr als 30 Prozent.

Unter Demenzerkrankungen (davon ca. 60 Prozent vom Alzheimer-Typ) leiden gegenwärtig im Land Brandenburg ca. 30.000 Menschen, im Jahr 2015 werden es mehr als 43.000 sein.

Die Alzheimersche Krankheit ist eine fortschreitende degenerative Störung des Gehirns, für die es bisher keine Heilung gibt. Sie führt dazu, dass das Gedächtnis, die Denkfähigkeit und das Orientierungsvermögen verloren gehen. Die Kranken wissen schließlich nicht mehr, wer sie sind, erkennen vertraute Personen nicht mehr und verlieren einfache Alltagstätigkeiten wie essen oder sich anziehen. Schließlich sind sie völlig auf fremde Hilfe angewiesen.

Zwei Drittel der Demenzkranken werden von ihren Angehörigen zu Hause gepflegt. Für Familien führt das zu besonderen Belastungen im Alltag. Viele Angehörige pflegen und betreuen rund um die Uhr („36-Stunden-Tag“), werden dabei selbst krank und brauchen dringend Entlastung.

Neben den Ehepartnern sind vor allem die Kinder, insbesondere Töchter und Schwiegertöchter, zunehmend auch die Enkelkinder für die Pflege und Betreuung der Erkrankten zuständig. In Berlin und Brandenburg beträgt die Zahl der weiblichen Pflegenden etwa 80 Prozent.

**Annähernd jede zweite Pflege- und Betreuungsperson im häuslichen Bereich gab an, dass sie ihren Lebensstandard durch**

finanzielle Einbußen oder durch mangelnde Freizeit eingeschränkt sieht. Bei ca. 50 Prozent kam es zu einem Verlust von Kontakten zu Freunden und Bekannten, ca. 17 Prozent mussten ihre Arbeitszeit reduzieren, gut fünf Prozent gaben ihren Beruf auf. (Land Brandenburg, Demenz als sozialpolitische Herausforderung, Dezember 2002)

Die häusliche Pflege wird erschwert, weil die meisten Angehörigen ein nur ungenügendes Wissen über die Demenzerkrankungen und ihren Verlauf haben. Angehörige brauchen Information und Beratung über das ärztliche Gespräch hinaus, das oft nur unzureichend Hilfestellungen bietet. Dazu gehören: Konfliktlösungsstrategien, Beratung zu Pflegeversicherungen sowie zu praktischen Pflegebehandlungen, soziale und kommunikative Unterstützung sowie eine einzelfallbezogene Strategieberatung über mögliche Hilfen und Entlastung.

Hilfe und Entlastung bieten unter anderem:

- Demenz/Alzheimer-Beratungsstellen,
- Angehörigengruppen, Angehörigenschulungen,
- Betreuungsgruppen oder Betreuung zu Hause durch Helfer/innen oder Mitarbeiter/innen des Pflegedienstes,
- Alzheimer-Tanzcafés, Tagespflege (möglichst mit gerontopsychiatrischem Schwerpunkt),
- betreuter Urlaub für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen,
- stationäre Pflege mit gerontopsychiatrischem Konzept. ■

*Weitere Informationen sind zu erhalten über die Alzheimer-Gesellschaft Brandenburg e. V., Telefon (0331) 740 90 08 bzw. [www.alzheimer-brandenburg.de](http://www.alzheimer-brandenburg.de)*

## 5.5 Zusammenfassung der Diskussion

### Familiäre Pflege und professionelle Pflege verknüpfen

In der Diskussion zu den Beiträgen von Vertretern/Vertreterinnen von Einrichtungen, die die Pflege von Angehörigen unterstützen können, stand vor allem das noch unausgeschöpfte Potenzial im Zentrum. Andere Länder seien diesbezüglich deutlich weiter. Das liege zum einen daran, dass die verschiedenen Beratungen und Beratungsstellen noch zu stark nebeneinander agieren. Teilweise hieß es: „Die verschiedenen Akteure stehen auch in Konkurrenz zueinander“. Zum anderen wurde unterstrichen: Der bürokratische Aufwand für die Beantragung von Hilfe ist noch entschieden zu hoch.

Außerdem werde die unbedingt notwendige Beratung über Unterstützungsleistungen für Pflegepersonen und -bedürftige mit Vorbehalt angenommen. Das wurzele auch in der negativen Berichterstattung in den Medien, die das Image von Pflegediensten, aber auch das von Pflegeheimen beschädige. Aufklärungskampagnen und mehr Transparenz – zum Beispiel bezüglich der Unterstützungsmöglichkeiten durch professionelle Pflegekräfte – könnten helfen, dieses Bild zu verbessern. Die Botschaft war: Die Pflege von Angehörigen zu Haus kann gut mit professioneller Pflege verknüpft werden – vor allem, wenn es sich um ‚niedrigschwellige Angebote‘ handelt.

### Pflegeberater – ein neues Berufsbild?

Mehrfach wurde die Etablierung eines neuen Berufsbildes – das des Pflegeberaters – gefordert. Dies hätte folgende Vorteile:

- Für Pflegende würde das die frühzeitige, kompetente und unabhängige Beratung und Hilfestellung garantieren.
- Für Krankenkassen würden kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die

zur Verringerung des eigenen Arbeitsaufwandes beitragen.

- Pflegedienste könnten sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und hätten kompetente Ansprechpartner zur gemeinsamen Betreuung der Klienten und der Erstellung von Hilfeplänen.
- Die Entlastung der Mitarbeiter/innen mit Pflegeaufgaben entlaste auch die Unternehmen.
- Für die Pflegebedürftigen würde all das schließlich eine optimale Versorgung und weniger gestresste Angehörige bedeuten. ■

# Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege aus der Unternehmens- und Gewerkschaftssicht

6.

## Die Perspektive des DGB

6.1

**Petra Meyer,**  
**Abteilungsleiterin für Arbeitsmarkt- und Gleichstellungspolitik, DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg**

Im Folgenden soll der aktuelle Stand der Diskussion bzw. die Position des DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg, zum Thema „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“ dargestellt werden.

Wenn Angehörige pflegebedürftig werden, gibt es von einem Tag auf den anderen gravierende Veränderungen im Leben der ganzen Familie.

Pflege ist kaum planbar, kann durch einen Unfall oder Krankheit verursacht werden oder altersbedingt sein, kann junge und alte Menschen treffen und ist eine große Herausforderung.

Man kann Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege in der Familie aus verschiedenen Blickwinkeln diskutieren, verschiedene Sichtweisen haben. Wir Gewerkschaften diskutieren aktuell beispielsweise folgende Aspekte:

- die Situation der Beschäftigten in Pflegeberufen
- die Sicht der zu Pflegenden – ihr Recht in Würde zu leben und auch zu sterben (Pflegecharta)
- Positionen zur Reform der Pflegeversicherung – soziale Absicherung für Pflegenden verbessern, zum Beispiel Rechtsanspruch auf Arbeitszeit-Reduzierung für pflegende Angehörige
- Problematik der Rückkehr in die Erwerbsarbeit
- Vereinbarkeit – Situation der pflegenden Angehörigen

Das soll durchaus mit einem „Frauenblick“ geschehen, wenn auch nicht nur. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: 64 Prozent der 1,4 Millionen Pflegebedürftigen in privaten Haushalten und 73 Prozent der Hauptpflegepersonen sind Frauen. Rund zwei Drittel der Pflegenden sind noch im erwerbsfähigen Alter. Und genau hier stellt sich die Frage, wie sich Beides vereinbaren lässt.

### Die politische Debatte in diesem Kontext

Es herrscht wohl Einigkeit über die Parteien hinweg – Deutschland muss familienfreundlicher werden. Die politische Debatte über familienfreundliche Betriebe, lokale Bündnisse und Allianzen für Familie – audit berufundfamilie®, Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Konjunktur.

Dafür gibt es Gründe wie Fehlentwicklungen aufgrund ungenügender Vereinbarkeitsoptionen, prognostizierter Fachkräftemangel oder erhöhter Bedarf an Erwerbsarbeit gut qualifizierter Frauen.

Doch ist der „Wandel“ zu familienfreundlichen Betrieben und zur Vereinbarkeit „so eine simple Sache“, die sich einfach so umsetzen lässt, weil es politisch gewollt ist?

Unternehmen werden „überschüttet“ mit Argumenten für die Vorteile einer solchen Politik, doch sind die Interessen, die von der Politik artikuliert werden, identisch mit denen der Unternehmen?

Dieser Wandel wird sich nicht einfach gestalten, doch es gibt auch gute Gründe für ihn.

### Die betriebliche Ebene

Ein Blick auf die rein quantitative Seite zeigt: Das Thema steht nicht an erster Stelle. Unter-



**schiedliche Untersuchungen<sup>12</sup> machen deutlich, dass nicht einmal zehn Prozent der Betriebe Maßnahmen einleiten und das Thema auch kein prioritäres Handlungsfeld für Betriebsräte ist.**

Auf Ebene der Unternehmen wird man sehr schnell mit der Frage konfrontiert: Warum soll ich das tun? Was nutzt es mir?

Hier einige mögliche Zielstellungen von Unternehmen, sich der Vereinbarkeit anzunehmen:

- Betriebswirtschaftlich geprägte Intension – zum Beispiel: Anreiz für Mitarbeiterbindung als Kompensation für schlechtere Arbeitsbedingungen oder geringen Lohn. (PROGNOS hat die Rendite von 25 Prozent für familienfreundliche Maßnahmen ausgerechnet. Das birgt allerdings meines Erachtens nach eine Gefahr: Wenn sich die Rendite nicht einstellt, wird die Philosophie von Nutzen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit eventuell schnell fallengelassen).
- Imagebildung, Außendarstellung – Work-life-Balance als Konzept nach außen vermarkten.
- Orientierung an konkreten Lebensbedingungen der Beschäftigten oder an der Gleichstellung der Geschlechter – Möglichkeiten für Beschäftigte verbessern, Erwerbsarbeit und Familienleben zu verbessern (Diversity – Konzept).

Die Handlungsfelder auf dem Gebiet der Vereinbarkeit weisen durchaus ein breites Spektrum auf, dominierend ist aber die Arbeitszeit. Hier gibt es den größten Handlungsbedarf. Dann folgen Telearbeit, Rückkehrrecht und die Freistellung aus familiären Gründen.

Wie sollte die Vorgehensweise in einem Unternehmen aussehen?

Nach Meinung des DGB ist ein erster Schritt, die Bedarfe zu ermitteln. Um etwas zu tun und an der richtigen Stelle anzusetzen, muss man die konkreten Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten kennen. Eine Methode dazu sind Mitarbeiterbefragungen bzw. Interviews. Der nächste Schritt geht von der Bestandsaufnahme zum Konzept. Dafür kann im Unternehmen beispielsweise eine Leitbilddiskussion geführt werden, es muss also eine Sensibilisierung erfolgen. Wichtig ist es dann, die eventuellen Interessenkonflikte offen zu legen – familienfreundliche Maßnahmen sind durchaus ein umkämpftes Terrain. Im Anschluss gilt es, Leistungsnormen zu diskutieren – beispielsweise in Bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Die Vereinbarungen müssen vom jeweiligen Team mitgetragen werden.

Diese Erfahrungen konnte der DGB sammeln, weil wir seit geraumer Zeit – neben unserem gesellschaftspolitischen Wirken – auch Projekte initiieren, unterstützen und zum Teil selbst durchführen. Dazu gehören auch Projekte zur Vereinbarkeit und darin eingebettet, die Problematik Beruf und Pflege.

Dies geschieht bundesweit. Unser Anliegen besteht natürlich darin, regionale Unternehmen zu integrieren (was uns auch gut gelingt). Es gibt aber auch diverse regionale/lokale Projekte wie zum Beispiel ein Betriebsrätenetzwerk zur Chancengleichheit in Berlin und Brandenburg, die Berliner Landesinitiative für Chancengleichheit in der Wirtschaft, die von mir mit ins Leben gerufen wurde und auch inhaltlich mit gestaltet wird, oder aber unser Projekt gleichstellungsorientierte betriebliche Gesundheitsförderung.

Netzwerke knüpfen, Serviceangebote („Notfallkoffer“ – Adressen, Kontakte...) und Hand-

<sup>12</sup> Möller/Allmendinger 2003, Lindecke 2005, Beblo/Wolf 2004, WSI 2004



lungshilfen, dass sind nur einige Stichworte zu den Inhalten. Wichtig ist es bei den einzelnen Projekten, vom „Modellhaften“ den Weg zur breiteren Wirkung zu gestalten, Gutes zu verallgemeinern, die Arbeit nachhaltig zu gestalten. Das ist keine leichte Aufgabe.

Gibt es Grenzen der Machbarkeit?

Staatliche Rahmenbedingungen sind ein entscheidendes Kriterium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie. Die Verantwortlichen in Bund, Ländern und Kommunen sind aufgerufen, eine nachhaltige Familienpolitik zu praktizieren. Unternehmen können dem Staat seine Verantwortung hierfür nicht abnehmen, sie können aber durch ergänzende Maßnahmen einen zusätzlichen Beitrag leisten, um Familien zu unterstützen. Dies ist oft auch ohne einen großen finanziellen und personellen Aufwand möglich.

Doch auch Unternehmen müssen wieder mehr gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und – im Zusammenhang von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben – nicht nur betriebswirtschaftlich denken.

Gesellschaftliche Verantwortung kann heißen: Hilfe bei der Organisation der Pflege.

### Das Beispiel Chemie

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die IG Bergbau, Chemie, Energie haben gemeinsame Grundsätze für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik vereinbart. Ein Themenfeld dabei ist die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich zitiere aus der Vereinbarung: „Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung erleichtern einerseits die Rückkehr von Frauen und Männern ins Berufsleben und

verkürzen so die Zeiten ohne Berufstätigkeit; andererseits kann auch eine nahezu nahtlose Fortsetzung der Erwerbsarbeit ermöglicht werden. **Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein Wiedereinstieg in den Beruf umso einfacher ist, je kürzer die vorangegangenen Unterbrechungszeiten waren.** Solche Maßnahmen, die in Abhängigkeit von der spezifischen Ausgangssituation der Unternehmen und Beschäftigten zum Teil auch ohne großen organisatorischen Aufwand realisiert werden können, sind:

- Flexible, familiengerechte Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitsorganisationsmodelle
- Hilfe bei der Gestaltung der Kinderbetreuung, sei es durch organisatorische Zusammenarbeit mit den Trägern, sei es durch betrieblich unterstützte oder auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten während der Elternzeit
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit und Teilzeit
- Sensibilisierung der Führungskräfte

Bleibt anzumerken: Von solchen Beispielen wünsche ich mir mehr.

Ich nehme von der heutigen Veranstaltung Informationen, Anregungen aber auch Fragen mit. Eine Frage ist die der Zurückhaltung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn es darum geht, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben im Unternehmen zu platzieren.

Ich bedanke mich bei den Organisatorinnen und Organisatoren für diese Veranstaltung. Sie haben diesem so wichtigen Thema, Öffentlichkeit gegeben. Das muss ein konstanter Prozess werden. ■

## 6.2 Die Sicht eines Unternehmensnetzwerkes

**Dietrich Bester,**  
**Projektleiter Wirtschaftsförderung, WITO**  
**GmbH und Netzwerk Metall, Barnim**

Das Netzwerk Metall, Barnim besteht aus 25 Betrieben der verarbeitenden Branche des Landkreises Barnim. Es vereint vorwiegend kleine und mittelständische Metall-Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 15 bis 450 Angestellten. Das größte beteiligte Unternehmen ist das Bahnwerk Eberswalde.

### **Gegenwärtige Ziele des Netzwerkes**

Der freiwillige Zusammenschluss der Unternehmen im Netzwerk Metall hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen gezielten Austausch von Ideen bzw. die Auseinandersetzung um Themen, die speziell kleine und mittelständische Unternehmen ansprechen, zu koordinieren und zu fördern (zum Beispiel Organisation von Verbundausbildungen). Auf diese Weise wollen wir zum einen betriebliche Wertschöpfungsketten optimieren helfen, zum anderen gilt es, regionale Wertschöpfungsketten zu komplettieren und Ressourcen zu bündeln.

### **Das Netzwerk und seine Charakteristika**

Um Quellen für regionale Beschäftigungseffekte aufzudecken, wurde eine Untersuchung mit 25 Fallstudien in den Metall verarbeitenden Betrieben Eberswalde durchgeführt. Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich von November 2005 bis Februar 2006. Im Ergebnis zeigten sich für das Netzwerk folgende Kriterien: Bei 52 Prozent handelt es sich um Einbetrieb-Unternehmen. In 40 Prozent der Betriebe arbeiten weniger als 20 Beschäftigte. 39,1 Prozent der Beschäftigten sind in den zwei größten Unternehmen tätig. Bedingt durch die historische Situation ist das Durchschnittsalter der Firmen mit elf Jahren recht gering. Gleiches trifft für

die Investitionsquote zu, die lediglich bei 5,9 Prozent liegt. Demgegenüber ist die Exportorientierung der Betriebe mit 60 Prozent alles andere als gering.

**Gegenwärtig ist eine Aufbruchstimmung in den Unternehmen spürbar, die zugleich jedoch neue Herausforderungen mit sich bringt. Diese werden verstärkt durch das Abwandern junger Menschen und den Rückgang potenzieller Lehrstellenbewerber und qualifizierter Nachwuchsfachkräfte. Der Fachkräftemangel ist bereits wahrnehmbar.**

### **Zur Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege von Angehörigen**

Die Komplexität der oben genannten Herausforderungen hat Fragen des Vereinbarens von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben bisher nahezu vollständig verdrängt. Obwohl sich diese Aufgabe bereits klar abzeichnet, wird sie als solche noch nicht wahrgenommen. Dies ist zum Teil dadurch bedingt, dass die Metallbranche von Männern dominiert wird. Aus eigener Erfahrung mit der Pflege von Angehörigen sei jedoch darauf verwiesen, dass die Problematik trotzdem thematisiert und Betriebe dafür sensibilisiert werden müssen.

Dafür bedarf es einer spezifischen Ausgestaltung von Maßnahmen. Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen sind zum Beispiel längere Freistellungen oder Versetzungen kaum realisierbar. Auch kurzfristige, ungeplante Freistellungen sind in vielen Tätigkeitsbereichen kaum denkbar, da die Personal- und Kapitaldecke ohnehin dünn ist und der Kunde – auch und gerade im Ausland – nicht auf das Produkt warten will. Das würde unsere Wettbewerbsfähigkeit mindern.

Was wäre dennoch denkbar, um künftig die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben auch im gewerblichen Bereich zu fördern?

Eine Möglichkeit wäre zum Beispiel der Einsatz von unterstützend wirkenden ehrenamtlichen Hilfskräften. Eine zweite Variante könnte sein, sich in unserem Netzwerk konkret Gedanken zu machen, welche Unterstützungsleistungen durch kooperatives Zusammenwirken realistisch und denkbar wären. ■

## 6.3 Zusammenfassung der Diskussion

### In KMU rangiert der Fachkräftemangel vor der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege

In der Debatte zu den Sichten des DGB und eines Verantwortlichen in einem Unternehmensnetzwerk wurde deutlich, dass kleine und mittelständische Unternehmen durch eine günstige Auftragslage gegenwärtig vor durchaus widersprüchlichen Herausforderungen stehen. Sie sind mit Problemen konfrontiert, denen unterschiedliche Prioritäten zugemessen werden. So wird der demografische Wandel auf betrieblicher Ebene und das damit teilweise verbundene Problem der Gewinnung von Fachkräften erkannt und auf unterschiedliche Weise und unterschiedlicher Intensität darauf reagiert. Die Unterstützung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Pflegeaufgaben steht jedoch (noch) nicht auf der Agenda von KMU – schon gar nicht in einer so männerdominierten Branche wie der Metallindustrie. Aber gerade die Knappheit an Fachkräften – so eine Teilnehmerin – könnte den Druck auf die Unternehmen erhöhen, das wertvolle Fachpersonal, das zugleich auch mit Pflegeaufgaben betraut ist, zu unterstützen.

Es wurde auch angesprochen, an welchen Punkten das MASGF verstärkt ansetzen kann, um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege zu unterstützen; denn die verschiedenen Unternehmen brauchen verschiedene Hilfestellungen und müssen differenziert betrachtet werden.

Derzeit werden – wie bereits erörtert – meist informelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen getroffen. Das heißt, Vorgesetzte ermöglichen und erlauben kurzfristige Arbeitszeitregelungen oder „Tele-Arbeit“, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Pflegeaufgaben die Vereinbarung von zwei in der Regel anspruchsvollen Lebens- und Tätigkeitsbereichen zu erleichtern.

**Einig waren sich die Teilnehmer/innen**

der Fachtagung darin, dass es längerfristig noch genereller betrieblicher Regelungen bedarf, die die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Pflege im privaten Bereich erleichtern. Zweiseitig sei es jedoch, lediglich Teilzeitregelungen einzuräumen oder die Arbeit wegen Pflegeaufgaben in der Familie zu unterbrechen. Dies erhöhe die Gefahr, bei einer sich verschlechternden Unternehmenslage, den Arbeitsplatz zu verlieren. Einschränkend muss erwähnt werden, dass entsprechende Maßnahmen häufig gar nicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angestrebt werden, um zum Beispiel soziale Kontakte nicht zu verlieren.

### Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen in den Dialog treten

Um eine größere Vielfalt möglicher Unterstützungen auf betrieblicher Ebene zu erreichen und zugleich den betrieblichen Gegebenheiten zu entsprechen, ist ein verstärkter Dialog zu diesem Thema zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen erforderlich. Die Diskutierenden verwiesen darauf, dass es seitens der Gewerkschaften, aber auch von Unternehmensseite, bereits zahlreiche Ansatzpunkte gebe, die aufgegriffen und weiterzuentwickeln seien. Über Netzwerke könnten Informationen ausgetauscht und einer breiteren Basis zu Verfügung gestellt werden. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen würden von einer derartigen Vorgehensweise profitieren. ■

## Harald Klier, Referent Gleichstellung im MASGF

Die Fachtagung hat deutlich gemacht, wie wichtig die Thematik der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie heute schon ist und verstärkt in Zukunft sein wird. Die Beiträge der verschiedenen Akteure – zu Wort kamen Arbeitgeber wie Gewerkschaft, Krankenkasse, Pflegedienst und Interessenverband – mit ihren jeweiligen Blickwinkeln und Erfahrungen, haben uns viele unterschiedliche Aspekte aufgezeigt, die es bei diesem Thema zu beachten gilt.

Es wurde bestätigt, dass sich das Vereinbarkeitsproblem für die Geschlechter nach wie vor in unterschiedlichem Maße stellt. Frauen sind sehr viel stärker in die Betreuung Angehöriger eingebunden als Männer.

Es wurde auch deutlich, dass der zunehmende Hilfs- und Pflegebedarf nicht in dem Maße durch die private, überwiegend von Frauen erbrachte Pflegetätigkeit gedeckt werden kann, wie das derzeit noch der Fall ist. Zum einen werden Frauen, die privat Angehörige pflegen oder betreuen und deshalb ihre Erwerbsarbeit aufgeben, im Verhältnis und in der Gesamtzahl immer weniger zur Verfügung stehen. Zum anderen, weil der Erwerbsverzicht – zu der die oftmals langjährige private Pflege führt – die eigenständige Alterssicherung vieler Frauen gefährdet.

Und schließlich wurde klar, dass es vielfach an Information über die Problematik mangelt und die Sensibilität für das Thema noch sehr entwicklungsbedürftig ist. Großer Nachholbedarf besteht sowohl bei den Betroffenen als auch auf Unternehmensseite.

Wie bereits in der Einladung zur Fachtagung angekündigt, bildet diese Veranstaltung den Auftakt für weitere Schritte zur Verbesserung

der Vereinbarkeit von Berufs- und Betreuungsaufgaben im Land Brandenburg. Hierzu zählt auch, das Thema verstärkt in die öffentliche Diskussion einzubringen.

Die Thematik Pflege bildet im Jahr 2007 einen besonderen Schwerpunkt im MASGF. Hier ist die Verknüpfung mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben ebenso gegeben wie bei der Umsetzung familienbewusster Personalpolitik in klein- und mittelständischen Unternehmen im Rahmen des audit berufundfamilie®, welche das Land Brandenburg fördert.

Es ist klar, dass es eine Lösung für Alles und Alle nicht geben wird und kann. Wir werden vielmehr auf eine Vielfalt von Maßnahmen setzen. Es wird um passgenaue, individuelle und flexible Lösungen für die Betroffenen selbst gehen. Es müssen Lösungen für Erwerbstätige gefunden werden, die über informelle Wege hinausgehen.

Klar ist meines Erachtens auch, dass sich Vollzeitberufstätigkeit und gleichzeitige Vollzeitpflegetätigkeit nicht vereinbaren lassen werden. In diesen Fällen muss auch auf Hilfen unterschiedlichster Art zurückgegriffen werden. Der Zusammenhang zwischen privater, häuslicher Pflege, möglicher ehrenamtlicher Angebote und professioneller Dienstleistungen muss in jeder Form ausgebaut und gestärkt werden. Weiterhin ist es notwendig, die Vernetzung dieser Akteure zu unterstützen, auch, um trägerübergreifende Lösungen zu finden. Hilfreich könnte hier beispielsweise eine Art Case-Manager sein.

Zu beachten wird dabei sein, dass die Inanspruchnahme von professionellen und hausnahen Dienstleistungen bezahlbar sein muss. Hier bieten sich gerade für die Arbeitsförderung viele Ansätze, die nicht zuletzt auch Beiträge zur Verhinderung illegaler Beschäftigung wären.

Ich möchte mich an dieser Stelle nochmals bei allen Referentinnen und Referenten für die fundierten und abwechslungsreichen Beiträge bedanken, ich danke allen, die sich an den Diskussionen beteiligt haben, und ich danke allen, die ansonsten zum Gelingen dieser Fachtagung beigetragen haben. ■

Im Anschluss an die Beiträge und Diskussionen der Fachtagung wurde die Gelegenheit genutzt, die Teilnehmer/innen um ihre Meinung zur Fachtagung und um ihre Gedanken und Vorschläge zum Thema „Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie“ zu bitten.

Dies diente zum einen der direkten Evaluation der Fachtagung und zum anderen der Schwerpunktbildung für mögliche weitere Veranstaltungen bzw. Projekte zum Thema. Das geschah durch eine anonyme schriftliche Befragung. Insgesamt nahmen 37 Personen an der Fachtagung teil. 23 von ihnen beantworteten den Fragebogen.

Was stellen die Teilnehmer/innen fest, was nehmen sie mit?

Das Thema wird als sehr komplex wahrgenommen. Gleichzeitig wird es von den Teilnehmern/-nehmerinnen als aktuell eingestuft. Die Teilnehmer/innen artikulieren sehr klar dringende Handlungserfordernisse:

- Die Öffentlichkeit muss verstärkt auf das Thema aufmerksam gemacht werden, um die Beschäftigung mit selbigem zu forcieren und neue Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aufzuzeigen. Eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung von Unternehmen und Politik wird als unumgänglich gesehen, denn die pflegenden Angehörigen brauchen Raum, um ihre Bedarfe und Bedürfnisse zu artikulieren. Erst wenn dies geschehen ist, kann eine Breitenwirkung erzielt werden – individuell wie gesellschaftlich.
- Passgenauere gesetzliche Regelungen für die Pflege müssen geschaffen werden.
- Unternehmen sollen in die Verantwortung genommen werden, ihre Personalpolitik (und betriebliche Organisation) auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auszurichten. Allerdings wird zugleich darauf verwiesen, dass Unternehmen nur ein Akteur innerhalb der Strukturen sind.
- Es bedarf differenzierter Betrachtungen der einzelnen Unternehmen (zum Beispiel die Unterscheidung zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen) und stärkerer Einbindung ihrer betriebswirtschaftlichen Belange bei entsprechenden Konzepten und Maßnahmen.
- Handlungsbedarf wird auch in der Einführung bzw. der Erweiterung von Beratungsangeboten für alle Akteure (Unternehmen, Familien,...) gesehen. Angesichts des hohen und noch steigenden Beratungsbedarfs sollten die verschiedenen Akteure stärker vernetzt werden. Für die meisten Befragten bildet die Schaffung von Netzwerken den entscheidenden Ansatzpunkt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege. Gleichzeitig wird angemerkt, dass dieses Thema und seine Bewältigung, Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. ■



## Impressum

### Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie  
des Landes Brandenburg  
Öffentlichkeitsarbeit  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de)

### Lektorat

Evelyn Teschner

### Redaktion

Dr. Gerda Jasper, Unique GmbH  
Elke Neumann, Unique GmbH  
Silke Kapitza, Unique GmbH

### Gestaltung

Thomas Herbell

### Fotos

[www.bilder-bad.de](http://www.bilder-bad.de)  
[www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)

### Druck

Druckerei Grabow

### Auflage

1 000 Exemplare

Mai 2007