



Zentrum für Qualität in der Pflege
Die Stiftung, die Wissen vernetzt.

ZQP-THEMENREPORT

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Editorial	7
Analyse	15
Sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	16
Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten	24
Erwerbstätigkeit und Pflege von Menschen mit Demenz: Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie	44
Belastungs- und Entlastungsfaktoren pflegender Angehöriger – die Bedeutung der Erwerbstätigkeit	60
ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“	73
ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“	87
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Welche Herausforderungen bergen Gesetzesnovellen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes für die Investitionsbank Berlin IBB? Eine Fallstudie	97
Akteure	111
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht der Arbeitgeber	113
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht der Gewerkschaften	121
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht der Wohlfahrtsverbände	130
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht der Unternehmen	139
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Sicht der kommunalen Demografiebeauftragten Christa Beermann	146
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht der professionellen Unterstützung für pflegende Angehörige	153
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht eines pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben	159
Impulse	165
Beispiel für eine Initiative auf europäischer Ebene	166
Beispiele für eine Initiative auf Bundesebene	167
Beispiel für eine Initiative auf Landesebene	168
Beispiele für eine Initiative auf kommunaler Ebene	169

Reflexion	171
Wen kümmern die Pflegenden?	172
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Was kann Deutschland vom Vereinigten Königreich lernen?	182
„Arbeiten und Pflegen 2020 – neue Technologien als Wegbereiter für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeiten und Pflegen“	192
Schlussbetrachtung	200
Anhang	204
Service	204

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Zusammenhänge von Pflegeanforderungen, soziodemografischen Merkmalen und entlastenden Faktoren mit der Stressbelastung pflegender Angehöriger.....	64
Abb. 2: Zusammenhänge der Erwerbstätigkeit mit Pflegeanforderungen, Merkmalen der Pflegenden und entlastenden Faktoren.....	66
Abb. 3: Zusammenhänge von Erwerbstätigkeit mit Pflegestress und Depressivität des Pflegenden.....	69
Abb. 4: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 1	76
Abb. 5: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 2.....	77
Abb. 6: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 3.....	78
Abb. 7: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 4.....	79
Abb. 8: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 5.....	79
Abb. 9: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 6.....	80
Abb. 10: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 7	81
Abb. 11: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 8.....	82
Abb. 12: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 9.....	83
Abb. 13: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 10	84
Abb. 14: ZQP-Bevölkerungsbefragung, Frage 11	85
Abb. 15: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 1.....	89
Abb. 16: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 2.....	90
Abb. 17: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 3.....	91
Abb. 18: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 4.....	92

Abb. 19: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 5.....	94
Abb. 20: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 6.....	95
Abb. 21: ZQP-Unternehmensbefragung, Frage 7.....	95

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Anteil der Pflegepersonen in der Gesamtbevölkerung.....	27
Tab. 2: Anteil der pflegenden Angehörigen in der erwerbsfähigen Bevölkerung in verschiedenen Altersgruppen von 16 bis 64 Jahren.....	28
Tab. 3: Beziehung der pflegebedürftigen Person zur Pflegeperson (nur Pflegehaushalte, 2012).....	29
Tab. 4: Anteile der pflegenden Personen nach Haushaltstyp, Geschlecht und Alter (2012).....	29
Tab. 5: Anteil und Anzahl der Pflegepersonen zwischen 16 und 64 Jahren nach Pflegeumfang und Haushaltstyp (2012).....	30
Tab. 6: Soziodemografische Merkmale der Erwerbsbevölkerung mit und ohne Pflegeaufgaben (2012).....	31
Tab. 7: Erwerbsmerkmale Erwerbstätiger mit und ohne Pflegeaufgaben (2012).....	33
Tab. 8: Wöchentliche Arbeitszeit von Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang (2012).....	34
Tab. 9: Realisierte und gewünschte Arbeitszeit von Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang (2012).....	35
Tab. 10: Bruttoerwerbseinkommen pro Monat und Stunde von Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang.....	35
Tab. 11: Realisierte und gewünschte Arbeitszeit von Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang (2012).....	36
Tab. 12: Anteil Selbstständiger unter den Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang.....	37
Tab. 13: Erwerbstätigkeit der Hauptpflegepersonen nach Demenzschweregrad (CDR) ¹ der gepflegten Person.....	50
Tab. 14: Vergleich erwerbstätiger und nicht erwerbstätiger Pflegepersonen.....	51
Tab. 15: Mögliche Quellen der Unterstützung von Hauptpflegepersonen von Menschen mit Demenz aufgeschlüsselt nach Erwerbstätigkeit.....	53

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht der kommunalen Demografiebeauftragten Christa Beermann

Zur Person

Christa Beermann ist Gesellschaftswissenschaftlerin und Coach. Seit 2007 ist sie Demografiebeauftragte des Ennepe-Ruhr-Kreises und dort Koordinatorin für die Landesinitiative „Netzwerk W(iedereinstieg)“ des Landes Nordrhein-Westfalen. Für die Landesinitiative koordiniert sie im Auftrag des Ennepe-Ruhr-Kreises die Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“ zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Das Projekt wurde als „gute Idee“ ausgezeichnet und im Rahmen der nordrhein-westfälischen Landesinitiative „Netzwerk W(iedereinstieg)“ gefördert. Das umfangreiche Internetportal bietet Unternehmen, Angehörigen und Interessierten praxisnahe Informationen zu rechtlichen Regelungen, Instrumenten, Modellen und Hilfen zur Vereinbarkeit. Die dort zum Download angebotene „digitale Servicemappe“ bietet Informationen zu (über-)regionalen Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie eine Vielzahl praktikabler, kostengünstiger Umsetzungsmöglichkeiten.

Kernthemen des Interviews auf einen Blick

- Die Kommune tritt in der Kampagne „arbeiten-pflegen-leben“ im Ennepe-Ruhr-Kreis als Impulsgeber und Moderator im gesellschaftlichen Lernprozess für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf. Sie vernetzt die regionalen Unternehmen untereinander sowie mit den Akteuren der kommunalen Hilfestrukturen und berät und qualifiziert beteiligte Unternehmen zum Thema Pflege.
- Familienbewusstsein rechnet sich für Unternehmen und ist ein harter Standortfaktor im Wettbewerb um Fachkräfte.
- Kommunen tragen zur gelingenden Vereinbarkeit mit flankierenden Maßnahmen wie der gezielten Weiterentwicklung der kommunalen Hilfelandschaft und einer an den Bedürfnissen einer alternden Bevölkerung ausgerichteten Quartiersentwicklung bei.

Wie schätzen Sie zurzeit die Möglichkeiten für pflegende Angehörige ein, Beruf und Pflege zu vereinbaren?

Seit einigen Jahren profitieren pflegende Angehörige von dem Wandel der Arbeitswelt, da flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten wie Telearbeit zunehmend verbreitet sind. Dies trifft zumindest in den Branchen zu, in denen dies möglich ist. Weiterhin helfen ihnen die seit dem 1. Januar 2015 verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die inzwischen besser ausgebaute Hilfelandschaft im Bereich Pflege und haushaltsnaher Dienstleistungen.

Dennoch haben es meiner Erfahrung nach pflegende Angehörige im Erwerbsleben oft schwer. Viele Unternehmen verfahren immer noch nach dem Vogel-Strauß-Prinzip, also nach

dem Motto „Ich sehe keinen Bedarf, also gibt es keinen Bedarf“. Das ist ein Fehlschluss, denn der Bedarf ist oft versteckt, weil die Pflege in vielen Arbeitskontexten noch ein Tabuthema ist. Viele Betroffene ziehen es deswegen vor, die private Angehörigenpflege selbstständig zu regeln, indem sie beispielsweise ihre Arbeitszeit reduzieren oder sogar ihren Job ganz aufgeben. Aufgrund der pflegebedingten Doppel- oder sogar Dreifachbelastung stehen viele pflegende Angehörige kurz vor dem Burn-out. Und wenn man ihre Geschichten kennt, wundert einen das gar nicht.

Wir sind also noch lange nicht am Ziel einer guten Vereinbarkeit. Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels

müssten wir eigentlich im ICE-Tempo unterwegs sein, tatsächlich geben wir uns jedoch im Moment noch mit der Geschwindigkeit eines Bummelzugs zufrieden. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist also noch viel zu tun!

Warum ist denn die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für pflegende Angehörige so wichtig?

Zunächst einmal zählen natürlich finanzielle Gründe. Wer seine Arbeit wegen der Pflege ganz oder teilweise aufgibt, nimmt Einkommensverluste in Kauf und

muss im Alter mit einer entsprechend niedrigeren Altersversorgung zurechtkommen. Zurzeit sind vorrangig pflegende Frauen mit solchen, teilweise gravierenden, materiellen Einbußen konfrontiert, weil sie rund 70 % der pflegenden Beschäftigten ausmachen.

„Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels müssten wir eigentlich im ICE-Tempo unterwegs sein, tatsächlich geben wir uns jedoch im Moment noch mit der Geschwindigkeit eines Bummelzugs zufrieden.“

Neben materiellen spielen aber auch psychosoziale Aspekte eine wichtige Rolle. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, kann das Arbeitsleben pflegende Angehörige psychisch entlasten. Immerhin bringt es ein Stück Alltag und Normalität, regelmäßige soziale Kontakte und die Chance auf Selbstbestätigung und Erfolgserlebnisse außerhalb des Pflegekontextes. Die Bedürfnisse pflegender Angehöriger nach Teilhabe und einem normalen Leben gilt es zu unterstützen. Es gibt also viele gute Gründe für pflegende Angehörige erwerbstätig zu bleiben.

Wie können die Unternehmen selbst von einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Pflege profitieren?

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit in der Familie ist in Zeiten des Fachkräftemangels und sinkenden Erwerbspersonenpotenzials ein harter Standortfaktor im Wettbewerb um die besten Köpfe. Wenn Unternehmen die Anliegen pflegender Beschäftigter aufgreifen, können sie von motivierten, produktiven und loyalen Beschäftigten sowie einem positiven Unternehmensimage sehr profitieren. Unsere Kampagne hat gezeigt, dass sich Unternehmen keine Sorgen machen müssen, dass pflegende Beschäftigte für sie eingeführte Sonderrechte ausnutzen. Vielmehr haben wir gesehen, dass die Betroffenen damit sehr verantwortlich umgehen.

Außerdem sind pflegebedingte Vereinbarkeitskonflikte der Beschäftigten für Unternehmen kostspielig, beispielsweise wenn die Betroffenen deswegen häufig krank oder nur eingeschränkt leistungsfähig sind oder wenn die Arbeitsabläufe wegen Problemen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen und Vorgesetzten gestört sind, entstehen für das Unternehmen Kosten. Kommt es zu einer Kündigung, geht wertvolles Know-how verloren. Zusätzlich müssen neue Kräfte kostenintensiv angeworben, ausgebildet und eingearbeitet werden. Deswegen ist eine gute Vereinbarkeit eine klassische Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Wie können die pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben selbst zu einer gelingenden Vereinbarkeit beitragen?

Pflegende Beschäftigte können viel zur Vereinbarkeit beitragen, wenn sie

„Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgearbeit in der Familie ist in Zeiten des Fachkräftemangels und sinkenden Erwerbspersonenpotenzials ein harter Standortfaktor im Wettbewerb um die besten Köpfe.“

Unterstützungsangebote annehmen und im Betrieb offen mit ihrer Situation umgehen. Im Einzelnen heißt das, dass sich pflegende Beschäftigte zu den bestehenden ambulanten und stationären Unterstützungsangeboten vor Ort informieren sollten und sie im Bedarfsfall auch nutzen. Die inzwischen in vielen

Bundesländern eingerichteten, kostenlos, anonym und neutral beratenden, kommunalen Pflege- und Wohnberatungsstellen sind wichtige Bausteine für das Gelingen der häuslichen Pflege und der Vereinbarkeit.

Außerdem sollten Betroffene immer wieder ihre oft sehr hohen Ansprüche an sich selbst überprüfen, „lernen“, auch für sich selbst zu sorgen, und frühzeitig mit dem Arbeitgeber und den Kolleginnen und Kollegen über ihre Situation reden. Deswegen ermutigen wir mit der Kampagne pflegende Angehörige, selbstbewusst im Betrieb über ihre Bedürfnisse und Nöte beim täglichen Spagat zwischen Arbeitsplatz und Pflegebett zu erzählen. Das fällt vielen schwer. Viele fühlen sich in einem Netz voller Verantwortung, Zuständigkeiten, Belastungen, Überbelastungen und Schuldgefühlen gefangen und leiden unter dem Gefühl, von Anforderungen zerrissen zu sein und letztlich niemandem gerecht zu werden.

Voraussetzung für eine solche Offenheit ist allerdings eine entsprechende Unternehmenskultur, die seitens der Leitungsebene Verständnis für das Thema signalisiert, damit Beschäftigte nicht aus Angst vor beruflichen Nachteilen schweigen. Dazu gehört auch, in einem transparenten Prozess alle Beschäftigten für die spezifischen Bedarfe pflegender

Angehöriger zu sensibilisieren und faire Lösungen zu entwickeln, die die Arbeit gerecht verteilen und so Konflikten vorbeugen.

Welche Rahmenbedingungen sollten Arbeitgeber pflegenden Angehörigen bieten?

Generell gehören flexible Arbeitszeit- und Organisationsregelungen zu den zentralen Unterstützungsangeboten. Je nach Branche und Unternehmensstruktur muss jedes Unternehmen mit den vorhandenen Vereinbarkeitskonzepten eine individuelle, passgenaue Lösung finden. Und wie schon gesagt: Eine offene Unternehmenskultur

ist das A und O. Alle Schlüsselpersonen in Unternehmen, also die Führungskräfte auf allen Ebenen oder auch Betriebsräte beziehungsweise Personalvertretungen, müssen signalisieren, dass sie offen für das Thema sind und gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten Lösungen finden wollen. Wenn nötig müssen sie für solche Prozesse sensibilisiert und qualifiziert werden. Je nach Größe und Ressourcen der Betriebe können außerdem betriebsinterne Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote sowie Serviceleistungen, wie Kooperationen mit Pflege- und Wohnberatungsstellen oder ambulanten Diensten, hilfreich sein.

Würden spezifische Beratungsangebote pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben helfen?

Ja und nein. Spezifische Angebote können sicher hilfreich sein. Andererseits ist die Beratungslandschaft schon jetzt nicht gerade übersichtlich. Menschen, die in eine Pflegesituation geraten, brauchen vor allem einen

unkomplizierten und qualitätsgesicherten Zugang zu den wichtigsten Informationen. Dabei kann die Vernetzung von Unternehmen mit den regionalen Hilfestrukturen eine wirksame Maßnahme sein.

Genau dies setzen wir mit unserer Kampagne um. Wir vernetzen die beteiligten Unternehmen mit den regionalen Pflege- und Wohnberatungsstellen und stellen mit unserer Website gezielte Informationen zu regionalen Beratungsstellen zur Verfügung. Unsere downloadbare „digitale Servicemappe“ bündelt alle wichtigen

„Führungskräfte auf allen Ebenen oder auch Betriebsräte beziehungsweise Personalvertretungen, müssen signalisieren, dass sie offen für das Thema sind.“

Informationen zum Thema Pflege. So wollen wir Betroffenen und Beratenden zügig die richtigen Informationen zu aktuellen rechtlichen Regelungen, unterstützenden Angeboten des Unternehmens selbst oder in der Region vermitteln.

Wie sollten Arbeitgeber vorgehen, um sich ein Bild von dem tatsächlichen Bedarf pflegender Beschäftigter im Unternehmen zu machen?

Wenn Betriebe einen realistischen Eindruck gewinnen wollen, wie viele ihrer Beschäftigten im Alltag Beruf und Pflege vereinbaren und wie sie sie dabei besser unterstützen könnten, müssen sie schon genau hinsehen und aktiv auf die potenziell Betroffenen zugehen. Neben dem häufig tabuisierten Umgang mit dem Thema Pflege kommt erschwerend hinzu, dass sich nicht unbedingt alle Betroffenen selbst als pflegende Angehörige wahrnehmen und sich nicht direkt von einschlägigen Angeboten oder Nachfragen angesprochen fühlen. Das liegt daran, dass

die Pflegeverantwortung und die Rolle als pflegende Angehörige bzw. als pflegender Angehöriger häufig langsam über die Zeit entstehen und nicht nur abrupt nach einem Schlaganfall oder Unfall auftreten.

Planen Betriebe also eine entsprechende Mitarbeiterbefragung, sollten sie die Beschäftigten vorab genau informieren, warum sie das tun und wie sie die so gewonnenen Vorschläge und Rückmeldungen umsetzen wollen. Im Rahmen unserer Kampagne bildete beispielsweise eine Stadtverwaltung abteilungsübergreifende Arbeitsgruppen zur Entwicklung des Fragebogens. Dabei konnte die Arbeitsgruppe die Musterbefragung der Kampagne als Vorlage nutzen und auf die spezifische Situation in der Stadtverwaltung hin anpassen. Als der Fragebogen in der Belegschaft verteilt wurde, wurde ein Anschreiben des Bürgermeisters beigelegt. Dank dieses transparenten Prozesses war die Befragung sehr erfolgreich. Neben dem überdurchschnittlich hohen Rücklauf wurden einige recht konkrete Wünsche formuliert, die – soweit es ging – umgesetzt werden konnten.

Gerade weil jede Situation spezifisch ist, sollten die betroffenen Beschäftigten bei der Entwicklung von Lösungen mitwirken. Ohne sie geht es nicht. Sie sind die Expertinnen und Experten, die sowohl die internen Abläufe am Arbeitsplatz als auch die häusliche Pflegesituation genau kennen. Sie können am besten einschätzen, was

ihnen wirklich hilft und den Arbeitsablauf am wenigsten stört.

Wie können Kommunen Unternehmen beim Aufbau einer pflegesensiblen Personalpolitik unterstützen?

„Als Kommune leisten wir in dieser Kampagne einen wichtigen Beitrag als Impulsgeber und Moderator.“

Als Kommune leisten wir in dieser Kampagne einen wichtigen Beitrag als Impulsgeber und Moderator. Wir vernetzen nicht nur die regionalen Unternehmen untereinander, sondern bringen sie auch mit den Akteuren der kommunalen Hilfestrukturen, wie Pflege- und Wohnberatung und Wohlfahrtsverbände, in Kon-

takt. Darüber hinaus knüpft die Kampagne „arbeiten-leben-pflegen“ direkt an den hohen Aufklärungs- und Qualifizierungsbedarf bei vielen Unternehmen an. Mit umfangreichen Serviceangeboten tragen wir gezielt dazu bei, den Informations- und Qualifizierungsbedarf der Unternehmen zu decken.

„Die betroffenen Beschäftigten [...] sind die Expertinnen und Experten, die sowohl die internen Abläufe am Arbeitsplatz als auch die häusliche Pflegesituation genau kennen.“

Als wir im Jahr 2012 die Kampagne starteten, war nur eine Minderheit der von uns angesprochenen Unternehmen sofort dabei. Andere winkten gleich ab und verwiesen darauf, dass in ihrer überwiegend männlichen Belegschaft gar kein Bedarf bestünde, oder es wohl keinen Bedarf gäbe, weil sie bislang keine Anfrage dazu bekommen hätten. Bei den

übrigen mussten wir manchmal sehr viel Überzeugungsarbeit leisten und einen ganz langen Atem haben. Inzwischen kommen Unternehmen sogar von sich aus auf uns zu

und wollen sich beteiligen. Unsere Kampagne unterstützen mittlerweile 25 Unternehmen: Arbeitgeber aus ganz unterschiedlichen Branchen wie Industrie, Verwaltung, Bildung, Pflege, medizinische Versorgung, Wohnungsbau, Finanzen, Energie, Wissenschaft und Forschung. Als bei der Kreisverwaltung ange-docktes „Netzwerk W(iedereinstieg)“ geben wir Hinweise, moderieren Informationsaus-tausch und Vernetzung und sorgen dafür, dass das Thema auf der regionalen Agenda bleibt.

Außerhalb des Unternehmenskontextes können Kommunen außerdem durch viel-fältige flankierende Maßnahmen wesentlich zur gelingenden Vereinbarkeit beitragen. Beispiele sind der Ausbau der kommunalen Helfelandschaft und gezielte Quartiersent-wicklung.

Wo liegen auf diesem Weg für die Kommunen im Moment die größten Herausforderungen?

Die Erfahrungen im Rahmen unserer Kampagne zeigen, dass die Kommunikation und Zusammen-arbeit zwischen den Unternehmen und der lokalen Helfelandschaft zurzeit noch nicht optimal ist. Bisher existieren nur wenige Berührungspunkte zwischen diesen Akteu-ren. Momentan fremdeln sie noch mitein-ander. Deswegen haben wir im Rahmen der Kampagne Impulse für die Vernetzung der beteiligten Unternehmen mit den Pflege- und Wohnberatungsstellen gesetzt und den Prozess moderiert und koordiniert. Auf unsere Anregung hin haben sich beispielsweise regionale Pflegeberatungsstellen in Personal-versammlungen vorgestellt oder Beratungs-termine in den Unternehmen angeboten.

Entsprechende Initiativen zu ergreifen, die angestoßenen Maßnahmen nachhaltig zu verankern und Impulse für weitere, auch unkonventionelle Allianzen, Kooperationen und Lösungsansätze zu geben, ist eine große Herausforderung.

Kommunen sollten das Thema auf der Agenda behalten. Dabei kann auch kommu-nale Wirtschaftsförderung einen wichtigen Beitrag leisten, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als harter Standortfaktor und Instrument zur Fachkräftesicherung positioniert wird.

Welche Schritte werden Sie in Ihrer Kommune als Nächstes gehen?

Wir werden weiter für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sensibilisieren sowie die nachhaltige Vernetzung und den Austausch der an der Kampagne beteiligten Unternehmen unterstüt-zen. Dazu moderieren und koordinieren wir den Pro-

zess und setzen uns dafür ein, das Erreichte zu etablieren. Außerdem spielen Informations- und Serviceangebote wie Qualifizierungen für Führungskräfte, Personalverantwortliche, Ansprechpersonen pflegender Beschäftig-ter sowie Betriebsräte eine wichtige Rolle. Die begonnenen Kooperationen zwischen Unternehmen und Helfelandschaft wollen wir weiterentwickeln und festigen.

Wenn Unternehmen erkennen, dass sie sich im eigenen Interesse proaktiv für eine fami-lienbewusste Kultur engagieren sollten, ist schon viel gewonnen. Wenn es gelingt, sie zu motivieren familienbewusste Angebote

„Die Kommunikation und Zusammenar-beit zwischen den Unternehmen und der lokalen Helfeland-schaft sind zurzeit noch nicht optimal.“

einzuführen, können wir sie dabei unterstützen.

Welche Schritte stehen auf gesellschaftspolitischer Ebene an?

Aktuell sind es mehrheitlich Frauen, die private Care-Arbeit leisten, diese mit ihrer Erwerbstätigkeit vereinbaren und dafür vielfache Belastungen und materielle Einbußen in Kauf nehmen müssen. Wir brauchen faire Bedingungen für Pflegebedürftige und Pflegende und eine geschlechtergerechte Aufgabenteilung. Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist eines der Kernthemen im demografischen Wandel. Es darf nicht sein, dass Frauen Doppel- und Dreifachbelastungen bewältigen, auf Kosten ihrer selbstständigen Existenzsicherung und Altersvorsorge ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aus dem Erwerbsleben aussteigen, um gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit zu leisten. Das hat nicht nur für die Frauen, sondern auch aus volkswirtschaftlicher und sozialpolitischer Sicht gravierende negative Konsequenzen. Erwerbstätige Männer sollten sich mehr als bisher an der familiären Pflege beteiligen, und selbstverständlich sollte auch

ihnen Vereinbarkeit mit dem Beruf ermöglicht werden. Auch dafür ist ein Bewusstsein zu schaffen.

Es muss zudem allen klar sein, dass sich die Pflege zwar in der Privatsphäre abspielt, aber die Bewältigung der Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Mit der Kampagne setzen wir uns dafür ein, diesen gesellschaftlichen Lernprozess auf allen Ebenen voranzutreiben. Wir wollen konkrete Lösungsmöglichkeiten und Unterstützung für Unternehmen und pflegende Beschäftigte anbieten und verstehen uns gleichzeitig als Lobby für die zunehmende gesellschaftliche Relevanz des Themas, die uns alle zum Handeln auffordert. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss

oben auf der gesellschaftspolitischen Agenda stehen und nicht als individuelle Aufgabe der Familie missverstanden werden. Die überwiegend von Frauen geleistete private Sorgearbeit in und außerhalb der Familie, also die Leistung

pflegender Angehöriger, ist gesellschaftlich zu würdigen und anzuerkennen. Hier gibt es noch viel zu tun.

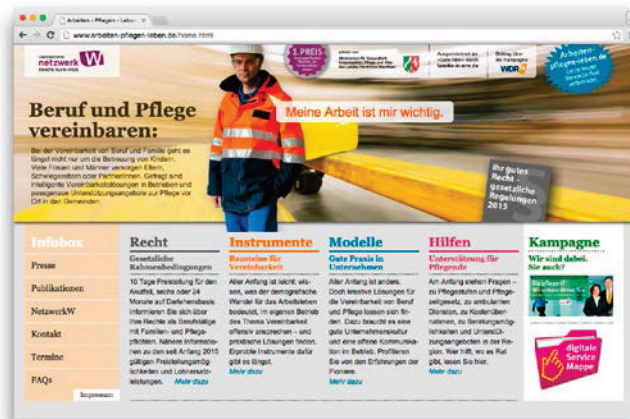
Vielen Dank für das Gespräch.

„Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist eines der Kernthemen im demografischen Wandel.“

Beispiel für eine Initiative auf kommunaler Ebene

Die Kampagne „arbeiten-leben-pflegen“ im Ennepe-Ruhr-Kreis

Die Kampagne „arbeiten-leben-pflegen“ greift das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ öffentlichkeitswirksam auf, spricht Unternehmen und Beschäftigte in der Region gezielt an und vernetzt sie. Das Projekt wurde als „gute Idee“ durch familien-nrw.de ausgezeichnet und im Rahmen der nordrhein-westfälischen Landesinitiative Netzwerk W gefördert.



Links:

Die Initiative und Beispiele pflegesensibler Unternehmenspraxis
 ↗ www.arbeiten-pflegen-leben.de

Nach Abschluss der Kampagne setzt das Netzwerk im Ennepe-Ruhr Kreis diese thematische Arbeit als regionale Initiative fort. Das umfangreiche Webportal bietet Unternehmen, Angehörigen und Interessierten praxisnahe Informationen zu rechtlichen Regelungen, Instrumenten, Modellen und Hilfen zur Vereinbarkeit. Die dort zum Download angebotene „digitale Servicemappe“ bietet Informationen zu (über-)regionalen Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie vielfältigen, praktikablen und kostengünstigen Umsetzungsmöglichkeiten einer pflegesensiblen Unternehmenspolitik. Außerdem

werden Unternehmen zu Informationsveranstaltungen mit aktuellen Themen eingeladen, wie etwa zu den ab 1. Januar 2015 geltenden neuen gesetzlichen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege oder zu Instrumenten und Modellen zur Unterstützung der Vereinbarkeit.



Impressum

Herausgeber:

Zentrum für Qualität in der Pflege
Reinhardtstr. 45
10117 Berlin
V. i. S. d. P. : Dr. Ralf Suhr

Redaktion:

Simon Eggert, Zentrum für Qualität in der Pflege
Dr. Dörte Naumann, Zentrum für Qualität in der Pflege
Dr. Christian Teubner, Zentrum für Qualität in der Pflege

Gastautoren:

Dr. Hanneli Döhner, „wir pflegen“ und „Eurocarers“
Petra Gaugisch, Fraunhofer IAO Stuttgart
Dr. Johannes Geyer, DIW Berlin
Ingrid Hendlmeier, Hochschule Mannheim
Prof. Dr. Gerhard Igl, Universität Kiel
Imme Jungjohann, IBB Berlin
Dr. Wolfgang Keck, DRV Berlin
Leonore Köhler, Universität Greifswald
Prof. Dr. Martin Pinquart, Universität Marburg
Prof. Dr. Martina Schäufele, Hochschule Mannheim
Katherine Wilson, Carers UK

Grafik und Satz:

zwoplus, Berlin

Druck:

Das Druckteam Berlin

Fotos:

S. 4, Portrait Ralf Suhr, Laurence Chaperon

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher
Genehmigung des Herausgebers.
© Zentrum für Qualität in der Pflege

1. Auflage, Berlin 2016

ISSN 2198-865X
ISBN 978-3-945508-12-1