## dokumentation

Fachtagung "Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf" 06. Mai 2021



## Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

ie Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist eine der zentralen familienpolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Die Mehrheit der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland wird zu Hause gepflegt und überwiegend von Angehörigen versorgt. Die meisten Menschen wollen diese Aufgabe übernehmen. Doch dem Bedürfnis, füreinander Verantwortung zu übernehmen, Sorge zu tragen und

Zuwendung zu schenken, stehen keine Regelungssysteme gegenüber, welche die Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Erwerbstätigkeit nachhaltig unterstützen. Die Situation hat sich unter den Bedingungen der Corona-Krise weiter verschärft. In der Folge sind viele pflegende Angehörige – überwiegend Frauen – enormen finanziellen, physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt.

Im Mittelpunkt der Fachtagung stand die Frage, wie Konzepte für eine gute Vereinbarkeit aussehen können und wie der Weg zu einer Gesellschaft beschritten werden kann, die die Sorge um pflegedürftige Menschen als ihre gemeinsame Aufgabe begreift. ■





#### Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:

# Handlungsempfehlungen aus dem Fachtag



#### Perspektiven auf die familiäre Sorge für Pflegebedürftige

- Die Sorge für Pflegebedürftige ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Es liegt in öffentlicher Verantwortung, für gute Rahmenbedingungen für privat wie beruflich erbrachte Pflege zu sorgen. Die Entscheidung von Angehörigen darüber, ob privat gepflegt wird oder nicht, muss respektiert und unterstützt werden.
- Es muss möglich sein, die Erwerbstätigkeit neben der familiären Pflege aufrechtzuerhalten. Auch vor dem Hintergrund einer geschlechtergerechten Verteilung der Sorgearbeit ist dies zentral.
- Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und der Berufstätigkeit müssen verbessert werden, denn die bestehenden gesetzlichen Regelungen, wie Pflege- oder Familienpflegezeit, sind zeitlich zu eng befristet und nicht existenzsichernd.
- Die Organisation von Pflegefragen berührt das Geschlechterverhältnis, denn auch bei der Sorge pflegebedürftiger Menschen übernehmen Frauen den Löwenanteil der privaten Sorgearbeit. Bei der Gestaltung guter Rahmenbedingun-

gen ist es unerlässlich, eine geschlechtergerechte Teilhabe in der Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen und zu fördern.

 Das Wissen darüber, wer und unter welchen sozioökonomischen Bedingungen Angehörige pflegt, muss dringend ausgebaut werden. Nur auf Basis eines guten Kenntnisstandes ist es möglich, hilfreiche und zielgenaue Instrumente für die Unterstützung pflegender Angehöriger umzusetzen.

#### Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

 Pflegende Angehörige brauchen verlässliche Regelungen, um die eigene Erwerbstätigkeit mit der Pflegesituation vereinbaren zu können. Der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spricht sich für die Ausweitung von Freistellungsoptionen und die Einführung einer Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige aus:

- Er schlägt einen Rechtsanspruch auf Freistellung von bis zu 36 Monaten pro pflegebedürftiger Person (ab Pflegegrad 2) vor, die von einer oder mehreren Personen in Anspruch genommen werden können. Die Mindestarbeitszeit für die pflegenden Angehörigen soll durchschnittlich 15 Wochenarbeitsstunden betragen. In diesem Zeitraum soll es zusätzlich möglich sein, bis zu sechs Monate vollständig oder mit einer Mindestarbeitszeit von unter 15 Stunden pro Woche aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen.
- Erwerbstätige privat Pflegende sollen durch eine Lohnersatzleistung finanziell unterstützt werden, die analog zum Elterngeld ausgestaltet wird und bis zu 36 Monate in Anspruch genommen werden kann.
- Für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung auf Grund von Pflege (§ 2 Pflegezeitgesetz) soll die finanziell abgesicherte Auszeit auf bis zu 10 Arbeitstage pro Jahr ausgeweitet werden.





Die Organisation von Pflegefragen berührt das Geschlechterverhältnis, denn auch bei der Sorge pflegebedürftiger Menschen übernehmen Frauen den Löwenanteil der privaten Sorgearbeit.

#### Pflegesensible Unternehmenskultur

- · Unternehmen müssen eine pflegesensible Unternehmenskultur und -kommunikation aufbauen. Nach wie vor ist die Pflege von Angehörigen am Arbeitsplatz oft tabuisiert und so werden Bedarfe und Belastungen der Mitarbeitenden unzureichend erfasst.
- · Führungskräfte und Betriebsräte müssen für das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sensibilisiert werden.
- · Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung brauchen Angebote flexibler Arbeitszeit und flexibler Arbeitsortgestaltung. Betriebliche Beratungsangebote sollten Beschäftigte aktiv informieren, bspw. über Pflegelotsen.
- Modelle der beruflichen Wiedereingliederung nach längeren Pflegephasen müssen ermöglicht werden.

#### Infrastrukturelle Unterstützungsangebote

· Es muss ein ausreichendes Angebot an sozialen Diensten vorhanden sein, um

- pflegende Angehörige zu entlasten und die Vereinbarkeit mit dem Beruf zu ermöglichen. Diese Angebote müssen bezahlbar, wohnortnah, muttersprachlich und kultursensibel ausgerichtet sein. Arbeitgeber bieten Tagespflegeplätze in Kooperation mit Leistungserbringern der Pflege an und entlasten ihre Mitarbeitenden auf diesem Wege sehr.
- · Ein kommunales Case-Management für pflegende Angehörige muss aufgebaut werden, welches zugehend gestaltet ist, frühzeitig ansetzt, geschlechtersensibel agiert und Begleitung "aus einer Hand" gewährleistet. Hierdurch kann es gelingen, gesundheitsgefährdende Belastungen pflegender Angehörigen zu verringern. Gleichzeitig muss gute Beratung immer auch Grenzen aufzeigen, ab welchen eine stationäre Pflege besser geeignet ist.
- Neben der familiär erbrachten Pflege sind ambulante und (teil-)stationäre Unterstützungsangebote zentral, um pflegende Angehörige in so genannten gemischten Betreuungsarrangements vor Ort zu unterstützen. Entlastungsangebote müssen niedrigschwellig und kultursensibel ausgestaltet sein. Zur Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger gehören daneben niedrigschwellige Infor-

- mations- und Beratungsangebote sowie ehrenamtliche Netzwerke.
- Beratungsangebote, auch online, müssen dringend quantitativ, aber auch bspw. kultur- und sprachsensibel ausgebaut werden, um niedrigschwellig zugänglich zu sein. Pflegende Angehörige können dort, wo es diese Angebote bereits gibt, konkrete Fragen klären und Sorgen abbauen.

#### Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf



Der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besteht aus 21 Mitgliedern und befasst sich ehrenamtlich mit Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und ihrer gesetzlichen Umsetzung. 2019 hat er seinen ersten Bericht veröffentlicht.

www.wege-zur-pflege.de/beirat



Pflegende Angehörige sind der größte Pflegedienst unseres Landes, trotzdem wird ihre Leistung zu selten gesehen. Besonders erwerbstätige Angehörige sind einer enormen Belastung ausgesetzt, denn Pflege kostet Zeit, Geld und Kraft. Pflegende Angehörige sind wichtige Stützen in den Familien und sie brauchen unsere Unterstützung. Deswegen werbe ich für die Weiterentwicklung der Familienpflegezeit und die Idee eines Familienpflegegeldes als Lohnersatzleistung analog zum Elterngeld."

Franziska Giffey Bundesfamilienministerin a. D.

#### **Vortrag**

Vor welchen Herausforderungen stehen pflegende Angehörige? Aktueller Stand und politische Perspektiven

#### Prof. Dr. Andreas Hoff, Hochschule Zittau/ Görlitz, stellvertretender Vorsitzender des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Das deutsche Care-Regime weist der Familie traditionell eine zentrale Rolle bei der Pflege von Angehörigen zu, führt Prof. Dr. Andreas Hoff in den Vortrag ein. Laut Statistischem Bundesamt wurden Ende 2019 etwa 80% aller 4,1 Millionen Pflegebedürftigen zu Hause versorgt, allein durch Angehörige (51,3 %) oder in Zusammenarbeit mit bzw. durch ambulante Dienste (24 %). Dabei stehen pflegende Angehörige, ebenso wie Eltern mit minderjährigen Kindern, oft vor der Herausforderung, diese Aufgabe mit dem Beruf zu vereinbaren. Allerdings ist Pflege i.d.R. mit Blick auf ihre Dauer oder den zeitlichen Umfang weniger planbar.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist zudem mit Herausforderungen verbunden, die insbesondere Frauen treffen. Sie übernehmen den Großteil der privaten Sorgearbeit und reduzieren im Vergleich zu Männern in größerem Umfang ihre Erwerbsarbeit. Dies schlägt sich u. a. in geringeren Alterseinkünften nieder ("gender pension gap"). Daneben wirkt sich die Übernahme familiärer Pflege negativ auf die gesundheitliche Situation familiär Pflegender aus. So beschreiben pflegende Angehörige ihren allgemeinen Gesundheitszustand

deutlich öfter als nicht gut und sehen sich stärker seelischen Belastungen ausgesetzt. Eine spezifische Herausforderung stellt die Situation von Menschen dar, die noch mit minderjährigen Kindern im Haushalt leben und bereits Verantwortung für pflegedürftige ältere Angehörige übernehmen. Diese Gruppe ist derzeit zahlenmäßig eher klein - es bleibt zu beobachten, wie sie sich weiterentwickelt.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Herausforderungen hat der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, der durch das BMFSFJ eingesetzt wurde, 2019 im Rahmen seines Berichts Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit formuliert (vgl. Seite 2-3).

**Vortrag** 

#### Intersektionale Perspektive auf pflegende Angehörige

#### Prof. Dr. Diana Auth, FH Bielefeld

Prof. Dr. Diana Auth stellt Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Pflegebewältigung sorgender Angehöriger aus intersektionaler

Perspektive vor. Mit Blick auf die Wirkung mehrerer Differenzkategorien in der Pflegeorganisation wird auf Basis der geführten Interviews mit Angehörigen deutlich, dass der sozio-ökonomische Status (SÖS) bei den Befragten den stärksten Ausschlag gibt, ob privat geleistete Pflege als gelingend betrachtet wird oder nicht. Dieser ist jedoch nie alleine verantwortlich und kann bspw. durch familiäre Netzwerke kompensiert werden. Allerdings kann der SÖS etwa von innerfamiliären Abhängigkeitsverhältnissen negativ überlagert werden. Der Migrationshintergrund spielt auf Grund der Heterogenität der Befragten nur dann eine Rolle, wenn die zu pflegende Person selbst eine Migrationsgeschichte hat und etwa auf kultursensible soziale Dienste angewiesen ist. Eine Erwerbstätigkeit der Pflegeperson ist v.a. mit Blick auf die Aufrechterhaltung der eigenen Lebensvorstellungen sowie als Ausgleich zur häuslichen Pflege bedeutend, kann aber auch eine zusätzliche zeitliche Belastung der Angehörigen darstellen. Das Geschlecht spielt bei erwerbstätigen Pflegepersonen mit hohem SÖS keine herausragende Rolle. Es kommt aber insbesondere bei der prekären Pflegebewältigung zum Tragen, v.a. durch die Rollenerwartung an Frauen, die Sorge für pflegebedürftige Angehörige, unabhängig von persönlichen Wünschen, übernehmen zu müssen.

Aus den Forschungsergebnissen lassen sich, laut Auth, Bedarfe sorgender Angehöriger bei der Vereinbarkeit mit einer Berufstätigkeit ableiten. Zentral sind Regelungen, die die Aufrechterhaltung einer Erwerbstätigkeit neben der familiären Pflege unterstützen, etwa eine Lohnersatzleistung analog zur Elternzeitregelung. Daneben werden Bedarfe im Betrieb, auf kommunaler Ebene bei sozialen Diensten sowie hinsichtlich Beratungs- und Informationsangeboten sichtbar (vgl. Seite 2 – 3). ■





Britta Altenkamp Vorsitzende Zukunftsforum Familie e.V.

"Viele Menschen, die familiäre Pflege übernehmen, müssen diese Aufgabe mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren. Vor allem Frauen reduzieren dafür ihre Erwerbsarbeit oder geben diese ganz auf. Dem Wunsch, Verantwortung zu übernehmen, stehen keine Regelungssysteme gegenüber, die pflegende Angehörige

nachhaltig unterstützen: Die derzeitigen Instrumente reichen nicht aus, sind zeitlich zu eng befristet, nicht existenzsichernd und werden teilweise kaum in Anspruch genommen. Nur wenn wir die Pflege für Angehörige als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreifen und entsprechend absichern, können wir uns auf den Weg zu einer solidarischen, geschlechtergerechten und familienfreundlichen Gesellschaft machen."



"3,4 Millionen, also 80% der Menschen mit Pflegebedarf werden zu Hause gepflegt. Dahinter stehen die pflegenden Angehörigen, die dieses ermöglichen und das oftmals unter sehr schwierigen Bedingungen. Pflegende Angehörige brauchen deutlich spürbare Entlastungen, sowohl finanziell als auch durch gute Angebote vor Ort. Hier ist zum einen der Bund gefragt.





Wir setzen uns ein für die Einführung einer Pflegezeit, die sich an der Elternzeit orientiert. Zum zweiten sind Arbeitgeber\*innen in der Verantwortung. Schließlich müssen Kommunen ein Netz an Unterstützung und ein gutes Case-Management vor Ort aufbauen. Die AWO setzt sich dafür ein, dass Kommunen finanziell in der Lage sind, diese Angebote vorzuhalten. Gemeinsam müssen wir dafür kämpfen, dass pflegende Angehörige aus dem sozialpolitischen Schatten heraustreten können und die Unterstützung erhalten, die sie brauchen!"

## Blitzlicht: Online-Pflege- und Seniorenberatung der AWO

#### Gudula Wolf

Referentin für Online Pflege- und Seniorenberatung, AWO Bundesverband e. V.

ie Online-Pflege- und Seniorenberatung des AWO Bundesverbandes ist ein niedrigschwelliges, vertrauliches, kostenloses, digitales sowie orts- und zeitunabhängiges Angebot für Ratsuchende oder Interessierte rund um das Thema Pflege und Alter(n), erklärt Gudula Wolf. Die fachlichen Berater\*innen beim AWO Bundesverband beantworten Anfragen zu Leistungsansprüchen, Dienstleistungsangeboten, zu Fragen aktiver Lebensgestaltung oder gesundheitlichen Fachthemen. Die Anfragen können anonym per Email, im Einzel-Chat oder im themenbezogenen Expert\*innen-Chat erfolgen. Dabei wenden sich Ratsuchende häufig mit Fragen zu Versorgungsmöglichkeiten in akuten Situationen wie einer bevorstehenden Krankenhausentlassung oder einer plötzlich eintretenden Pflegebedürftigkeit von Angehörigen an die Online-Pflegeberatung. Auffällig sei, so Frau Wolf, dass viele familiär Pflegende selbst bei jahrelanger privater Pflegeverantwortung nicht über ihre eigenen Rechte und Ansprüche Bescheid wissen und Leistungen deswegen teilweise nicht in Anspruch genommen werden.

Ergänzt wird das Online-Pflegeberatungsangebot auf der Webseite awo-pflegeberatung.de durch einen Pflegeratgeber mit leicht verständlichen Informationsblättern, die einen umfassenden Überblick zu verschiedenen Pflegefragen und gesetzlichen Leistungsansprüchen für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige oder Nahestehende geben und laufend weiterentwickelt werden.

### Blitzlicht: Herausforderungen im Unternehmen

#### Sabine Barleben

Leiterin des Familienbüros der Charité Universitätsmedizin Berlin, stellvertretende Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Mit der Zahl der Berufstätigen, die neben ihrer Erwerbstätigkeit Angehörige pflegen, steigen auch die Anforderungen an Unternehmen, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Charité-Universitätsmedizin Berlin hat dazu die Initiative "Work & Care" ins Leben gerufen, die Sabine Barleben in ihrem Vortrag vor-

27 % der Beschäftigten der Charité, die an der Befragung "Work & Care" 2019/20 teilgenommen haben, pflegen Angehörige (davon 85 % Frauen). Da etwa die Hälfte ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit als eher eingeschränkt einschätzt und es für unwahrscheinlich hält, diese aufrechtzuerhalten, sind Arbeitsbefreiungen und flexible Arbeitszeiten besonders relevant. Weiterhin bietet die Charité Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften an, um ein Verständnis von Sorgearbeit zu etablieren, das über Kinderbetreuung hinausgeht. Um den sehr individuellen Bedarfen der Beschäftigten zu begegnen, setzt die Charité auf Beratung, Unterstützung, Vermittlung sowie auf den Ausbau von Angeboten bei psychischen Belastungen, Best-Practice-Austausch, einen Empowerment-Gesprächskreis sowie die Prüfung und Einführung von Dienstleistungsangeboten.





#### AWO Bundesverband e.V.

Blücherstr. 62/63 10961 Berlin

Telefon: (+49) 30-263 09-0 Telefax: (+49) 30-263 09-325 99

E-Mail: info@awo.org Internet: awo.org Verantwortlich:

apl. Prof. Dr. jur. habil. Jens M. Schubert,

Vorsitzender des Vorstandes

Der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt vertritt die fachpolitischen Interessen des Gesamtverbandes auf der bundespolitischen und der europäischen Ebene. Er nimmt darüber hinaus die Außenvertretungen in Stiftungen, Hilfswerken, anderen Fachverbänden und Netzwerken auf der nationalen und europäischen Ebene wahr.



#### Zukunftsforum Familie e.V.

Michaelkirchstraße 17–18

10179 Berlin

Telefon: (+49) 30-2592728-20 Telefax: (+49) 30-2592728-60

E-Mail: info@zukunftsforum-familie.de Internet: zukunftsforum-familie.de

Verantwortlich:

Alexander Nöhring, Geschäftsführer

Das ZFF wurde 2002 auf Initiative der Arbeiterwohlfahrt gegründet. Der familienpolitische Fachverband setzt sich für die Interessen von Familien ein und kämpft für soziale Gerechtigkeit in der Familienpolitik. Für das ZFF ist Familie dort, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken. Neben Gliederungen der AWO sind im ZFF weitere Verbände und Selbsthilfeorganisationen organisiert, die mit und für Familien arbeiten.

#### **Impressum**

#### Herausgeber:

Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF) / AWO Bundesverband e.V.

#### Texte:

Alexander Nöhring, Lisa Sommer, Ulrike Mewald

#### Redaktion:

Lisa Sommer

#### Fotos:

Titel: istock.com/mrPliskin, S. 2/3 AveCalvar/photocase.de, S. 4 BMFSFJ, S. 6 oben SPD-Landtagsfraktion NRW, S. 6 unten AWO Bundesverband e.V., S. 8 Edyta Pawlowska/photocase.de

#### Gestaltung:

büro G29, Aachen

#### Druck:

KOMAG mbH, Berlin

Berlin, August 2021

Gefördert vom



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend