

Vernetzung und Kooperationen als Ansatz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Dr. Renate Schramek, Forschungsinstitut Geragogik

1. Auswirkungen von Pflegeverantwortung auf die Arbeitsfähigkeit – Gründe für die Unterstützung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
2. Zusammenschau der Daten über pflegende Erwerbstätige
3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Studien und Expertisen: Perspektiven
 - 3.1 Perspektive der Unternehmen
 - 3.2 Gesetzliche Regelungen: das Pflegezeitgesetz
 - 3.3 Perspektive pflegender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
4. Bisherige Maßnahmen und Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Vernetzung und Kooperation als Weg
 - 4.1 Vernetzungsformen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
 - 4.2 Ein Blick auf Geschlecht und Diversity
5. Das Projekt „Unternehmen-Pflegebegleitung“ (UP): ein neuer Weg der Ko-
produktion mit Freiwilligen
6. Literatur

Einleitung

Eine Betrachtung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist aus **gesellschaftlicher Sicht** wünschenswert, tangiert doch das Thema wesentliche gesellschaftlich gewünschte Entwicklungen wie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Lebenslagen der Pflegenden, die Bereitschaft Pflegeverantwortung zu übernehmen. Sowohl die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, als auch die veränderte Lebensgestaltung – die Zunahme von Singlehaushalten, die Aufweichung der traditionellen Familienstrukturen zugunsten neuer Familienformen mit neuen Verwandtschaftsbeziehungen, die zunehmende Mobilität im Lebenslauf, höhere Erwerbstätigkeit von Frauen, die Arbeit im Rentenalter etc. – können sich auf die Entscheidung zur Übernahme von Pflegeverantwortung auswirken. Aus gesellschaftlicher Sicht relevant ist auch die steigende Anzahl derjenigen, die auf Hilfe und Pflege angewiesen sein werden, bei gleichzeitiger Abnahme der nachfolgenden Generationen.

Eine Betrachtung aus **unternehmerischer Sicht** knüpft das Thema an Aspekte der Produktivität, an personelle Ressourcen (Humankapital) und das Ausmaß der Betroffenheit in der eigenen Belegschaft, bzw. an eine zukünftig zu erwartende Betroffenheit und an Fragen der Wettbewerbsfähigkeit. Aus unternehmerischer Sicht ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (und damit auch die Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit) an Fragen zur Produktivität sowie an die Kultur des Unternehmens bzw. seine Ausrichtung bei dem Thema Familienfreundlichkeit geknüpft. Dabei haben Vertreter und Vertreterinnen von Unternehmen auch bei einer grundsätzlich positiven Haltung gegenüber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die Grenzen des Machbaren im Blick.

Aus der **Sicht pflegender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** ist eine Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine wichtige Voraussetzung dafür, beide Aufgaben möglichst „gut“ miteinander zu vereinbaren, damit sich möglichst wenig Reibungsverluste einstellen, die sich negativ auf die eigenen Ressourcen und die eigene Gesundheit auswirken.

Forschungsarbeiten und Studien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind evident, wenn sie die verschiedenen Aspekte und komplexen Perspektiven einbeziehen. Dazu gehören die Pflegesituation hinsichtlich der Art und des Umfangs der Pflegeübernahme, die Bedarfe des privat Pflegenden in seiner Doppelrolle als Pfleger und Erwerbstätiger, einige Rahmenbedingungen wie die finanzielle Lage, Verbindlichkeiten, die Häuslichkeit etc. sowie die Seite der Unternehmen.

Der **folgende Text** reflektiert das Ausmaß der Betroffenheit und führt die Wahrnehmung der Thematik aus der Sicht der Unternehmen wie aus der Sicht der Mitarbeiter aus. Dabei werden erste Entwicklungen im Prozess der Auseinandersetzung mit dem Thema herausgearbeitet. Eine Betrachtung möglicher Maßnahmen wirft den Blick auf KMU's und Optionen, die durch Vernetzungen entstehen. Dabei wird das Projekt „Unternehmen Pflegebegleitung“ (UP) des Forschungsinstitut Geragogik (FoGera) vorgestellt und mit Blick auf die möglichen Ansätze eingeordnet.

1. Auswirkungen von Pflegeverantwortung auf die Arbeitsfähigkeit – Gründe für die Unterstützung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Die einschlägigen Studien¹ und Projektberichte² zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zeichnen ein recht einheitliches Bild: die Arbeitstätigkeit eines Mitar-

¹ Hier ist als eine der ersten und wirklich erkenntnisbringenden Studien die Untersuchung „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ von Schneider et al. (2006) zu nennen. Auch die repräsentative Befragung „Familienbewusstes NRW - Was tun Unternehmen?“ des MFKJKS (2011) führt die Sachlage aus und zeigt, wie sich die Situation gestaltet. Die repräsentative Befragung „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Ermöglichen, Entlasten, Erhalten.“ vom ZQP (2013) geht zudem auf die Nutzung des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes in Unternehmen und von MitarbeiterInnen sowie auf die Gewinne und Grenzen des Gesetzes ein und bestätigt die Ergebnisse der bisherigen Studien. Und die qualitativ angelegte Studie zur Situation pflegender Männer mit dem Titel „Pfleger Männer: Studie zur genderkonstruierten Angehörigenpflege“ von Langehennig et al. (2012) untersucht die spezifische Situation der Pflegeübernahme unter Genderaspekten.

² Vgl. hier z.B. das Projekt „PFAU Pflege – Arbeit – Unternehmen“ das die Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH (wfc) vom 01.01.2010 – 31.10.2011 durchgeführt hat und welches das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Unternehmen durch die Schulung von Pflegelotsen in Unternehmen

beiters/ einer Mitarbeiterin verändert sich durch die Übernahme einer Pflegeverantwortung für einen Angehörigen mehr oder weniger stark (z. B. Reichert 1997, S. 40ff und 2003, S. 212ff; Schneider et al. 2006, S. 34; wfc 2011, S. 18f). Pflegende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschreiben die **Veränderungen ihrer Arbeitstätigkeit** wie folgt: Auftreten eines häufigen Unruhegefühls am Arbeitsplatz, Versäumen von Arbeitszeit, Arbeitsunterbrechungen, vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes, Abschweifen, langsames Arbeiten, geringere Leistungsfähigkeit, reduzierte Kontakte zu Kollegen bis hin zur Reduzierung der Arbeitszeit oder gar die Aufgabe der eigenen Erwerbsarbeit, was sich nachhaltig auf die weitere Lebensgestaltung und die finanzielle Absicherung bis zum Lebensende auswirkt. Während einer andauernden Übernahme von Pflegeverantwortung ist die Gestaltung der Erwerbsarbeit im Vergleich zu nicht pflegenden Erwerbstätigen weniger an einer erfolgreichen Karriereplanung und einem beruflichen Fortkommen orientiert. Auch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung ist aus Gründen schwieriger oder mangelnder Vereinbarkeit mit der Pflegesituation geringer. Kürzere Erholungszeiten abends, am Wochenende und im Urlaub und die Sorge führen nicht selten dazu, dass bei den privat pflegenden Erwerbstätigen körperliche und gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten.

Bereits die Auflistung der Auswirkungen lässt darauf schließen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf jeden Einzelnen vor individuelle Vereinbarkeitsprobleme stellt. Bestärkt wird die Einschätzung durch das Faktum, dass die große **Mehrheit (68%)** der privat pflegenden Beschäftigten unabhängig vom Lebensalter der Meinung ist, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sei **schwer zu organisieren** (BMFSFJ 2012, S. 9). Der mit der Vereinbarkeitsthematik zusammengehende immerwährende und oft als belastend empfundene Balanceakt (einige sprechen von Doppel- und Mehrfachbelastungen) zwischen Beruf und Pflege führt dazu, dass fast die Hälfte der privat pflegenden Beschäftigten die Arbeitszeit reduziert (ebd.). 11 % der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen unterbricht die Beschäftigung für länger als 6 Monate und 17% sehen für sich keine andere Möglichkeit, als die Beschäftigung zu beenden (ebd.).

Gründe für die Unterstützung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht der Unternehmen

Allein die recht hohe Zahl derjenigen Beschäftigten, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Pflegeverantwortung einschränken oder beenden, stellt einen wichtigen Grund für Unternehmen dar, sich diesem Thema zu widmen. Doch neben der Strategie der Mitarbeiterbindung, insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel, – welche auch eine Bindung von Fachwissen an den Betrieb bedeutet – gibt es aus Sicht der Unternehmen weitere Gründe dafür, pflegende Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen. Zum einen führt eine bessere Vereinbarkeit in der Konsequenz zu einer Entlastung der Mitarbeiter, zu einer gesteigerten Mitarbeitermotivation, einer gestärkten Arbeitszufriedenheit, zu geringeren Ausfällen und Fehlzeiten und höherer Produktivität, zum anderen entstehen hierdurch wie durch einen

vorangetrieben hat oder das Kooperationsprojekt „Care Support“ von FoGera und der Firma Henkel wo zusätzlich zu bestehenden Angeboten der *Mitarbeiter-Beratung in besonderen Lebenslagen* Unterstützung für pflegende Mitarbeiterinnen und Pensionäre angeboten wird. Auch bilden sich zunehmend Netzwerke zu der Thematik - so das „Netzwerk Pflege und Beruf“ in Finsterwalde (Südbrandenburg) von der TÜV Rheinland Akademie GmbH und dem Gerontopsychiatrisch-Geriatriischen Verbund OSL e. V. oder das lokale Bündnis Heidelberg „Beruf und Angehörigenpflege - das geht“. Das Programm lokale Bündnisse für Familie und Beruf - ein Projekt des BMFSFJ (<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>) – und die Aktionsplattform Familie@Beruf des MFKJKS (<http://www.familieund-beruf.nrw.de/>) zeigen die politischen Bemühungen zu dem Thema.

Imagegewinn Wettbewerbsvorteile (u.a. durch geringere Kosten für Personalwechsel bzw. Mitarbeiterarbeit).

2. Zusammenschau der Daten über pflegende Erwerbstätige

Folgt man den Daten des Statistischen Bundesamtes galten im Dezember 2011³ 2,5 Millionen Menschen in Deutschland als pflegebedürftig; 70 % davon (1,76 Millionen) wurden zu Hause versorgt und etwa 47 % (1,18 Millionen) ausschließlich durch Angehörige (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr.024 vom 18.01.2013). Der Deutsche Alterssurvey 2010 stellt daneben heraus, dass etwa 13 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 40 und 65 Jahren Pflegeaufgaben wahrnehmen.⁴ Betrachtet man die vorliegenden Zahlen, so wird schnell deutlich, dass Vergleiche nur schwer möglich sind. Zum einen sind einige Angaben etliche Jahre alt (z.B. BMFSFJ 2005, MUG III), zum anderen entstammen zahlreiche Daten qualitativen Erhebungen und zum dritten ist ein Vergleich der Daten erschwert durch unterschiedliche Definitionen z.B. des Begriffes Pflege – dies wirkt sich wiederum auf die Stichprobenszusammensetzung aus. So reichen die Angaben von „etwa jeder 10. Arbeitnehmer“ in Deutschland pflegt derzeit und diese pflegenden Angehörigen sind zu 90 % älter als 40 Jahre und zu ca. 75 % weiblich (EUROFAMCARE-Studie: Meyer 2006; vgl. auch wfc 2011); bis zu repräsentativen Erhebungen wie die Befragung von Beschäftigten in NRW durch das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster, worin offenkundig wird, dass 46,5 % der Berufstätigen in NRW Familienpflichten wahrnehmen. Die differenzierte Analyse zeigt, dass davon neben der Erwerbsarbeit 13,4 % mit der Pflege von Angehörigen und 6,6 % gleichzeitig mit Kindererziehung und der Angehörigenpflege beschäftigt sind (FFP Münster im Auftrag des MFKJKS, 2011, S. 6). Der Mangel an einer repräsentativen Datenlage kann in jedem Falle nicht darüber hinweg täuschen, dass das Thema Pflege in der Familie erwerbstätige Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen trifft und dass die Gruppe der Betroffenen stetig steigt.

3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Studien und Expertisen: Perspektiven

3.1 Perspektive der Unternehmen

Die Thematik Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird von Unternehmen grundsätzlich **als wichtig erkannt**. Abhängig von der Größe und der Branche des Unternehmens, wird die Betroffenheit eigener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr oder weniger gravierend eingeschätzt. Auch besteht die Meinung, dass die Betroffenheit in der eigenen Belegschaft grundsätzlich steigen wird (vgl. wfc, 2011, S. 9f). Während die Beschäftigung mit dem Thema in den 1990er Jahren verhalten begann, wird in der explorativen Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ des Soziologen Prof. N. F. Schneider (Schneider et al. 2006) deutlich, dass eine erste Auseinandersetzung mit dem Thema wohl stattfindet, eine systematische Auseinandersetzung jedoch weiterhin fehlt. Doch in jüngerer Zeit werden Beispiele für gute Praxis häufiger

³ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Aktuell.html;jsessionid=FEB1926EC96011080F91916EE7DBD1BC.cae2>

⁴ Altern im Wandel – Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys, BMFSFJ, 2010.

(vgl. die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW: gute Beispiele von Unternehmen, Initiativen oder Projekten aus NRW unter http://www.familieundberuf.nrw.de/de/gute_beispiele_aus_nrw/ sowie das Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie" unter <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=442>). Die Beachtung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf scheint weiter an Bedeutung und Akzeptanz zu gewinnen. Erkennbar wird diese Entwicklung an den politischen Bemühungen ein familienorientiertes Personalmanagement zu fördern und an den gestiegenen und weiter steigenden Zahlen von lokalen Bündnissen, Kooperationen sowie einer zunehmenden Teilnahme von Unternehmen/ Betrieben an derartigen Verbänden (z.B. Verbund für Unternehmen & Familie www.verbund-fuer-unternehmen-und-familie.de, siehe auch die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des BMFSFJ www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de wie auch die Aktionsplattform Familie und Beruf des MFKJKS NRW www.familieundberuf.nrw.de; vgl. auch BMFSFJ 2009, S.11). Auch steigt die Zahl von Unternehmen, die sich als besonders „familienfreundlich“ **zertifizieren** lassen.

Anhand der vorliegenden bereits einige Jahre alten Studienergebnisse von Schneider et al. 2006 wie auch Beck 1997 und Dallinger 1997 zeigt sich, dass in der Gesellschaft wie in Unternehmen langsam ein **Bewusstsein für die Problematik** von Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit entsteht. In immer mehr Unternehmen vollziehen sich **Entwicklungen**, die sich in einer besseren Informiertheit zeigen und mehr und mehr zu gezielten Maßnahmen führen. Wurde noch als Ergebnis der Studie „Familienpflegezeit und Erwerbstätigkeit“ festgehalten, dass Vertreter von Unternehmen **offen** gegenüber dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege sind (Schneider et al. 2006, S. 59), lässt sich heute eine gestiegene Akzeptanz und Hinwendung zu dem Thema Pflege und Beruf (Erfahrungen aus dem Projekt Unternehmen Pflegebegleitung www.unternehmen-pflegebegleitung.de und dem Bundesnetzwerk Pflegebegleitung www.pflegebegleiter.de) feststellen. Neuere Veröffentlichungen dokumentieren, dass immerhin 82 % der Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine wichtige Aufgabe halten (BMFSFJ 2012, S. 8) – und dies obwohl bislang nur 9 % der Unternehmen explizit entsprechende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf anbieten (Institut für Demoskopie Allensbach 2010).

In den Unternehmen wird die **Auseinandersetzung** mit dem Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiterhin maßgeblich **durch den wahrgenommenen Bedarf** in der eigenen Belegschaft bestimmt. Lange Zeit war dieser nicht bemerkt worden, weil die Zahl der auftretenden Fälle gering war, ein grundsätzliches Bewusstsein für dieses Thema fehlte und die Pflegeverantwortung von den betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht offen thematisiert wurde. Doch auch aktuell kommt es häufig noch immer erst zur Auseinandersetzung mit dem Thema und zur Etablierung von Maßnahmen – so auch die Erfahrung des Projektes PFAU (wfc 2011, S. 25) – wenn im Unternehmen Bedarfswfälle eintreten oder das Unternehmen Kenntnis darüber erlangt.

So ist zu konstatieren: erste Schritte im Bereich Unterstützung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind erkennbar, der Schwerpunkt betrieblicher Familienpolitik liegt jedoch auch derzeit bei der Lösung von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Kind und Karriere (Gerlach 2012). Auch die Studienergebnisse zeigen, dass noch selten zwischen Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege unterschieden wird (wfc 2011, S. 5; wie auch früher Schneider et al 2006, S. 16). Projekte wie „**Unternehmen Pflegebegleitung**“, die zur besseren Vereinbarkeit von

Pflege und Beruf beitragen wollen, das Thema in der Öffentlichkeit vertreten und zur Formung eines öffentlichen Bewusstseins beitragen, nehmen daher aktuell diese beispielhafte und wegweisende Aufgabe wahr.

Eine ausgewogene, strukturierte, systematische, **familienbewusste Personalpolitik** bezieht sich nach der Soziologin Prof. Dr. Irene Gerlach auf aktuelle und potenzielle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zielt auf eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und damit auf eine Steigerung der Motivation und eine Verringerung der Fehlzeiten ebenso wie auf eine Bindung der Mitarbeitenden. Intendiert sind damit eine Steigerung der Kundenbindung, die Senkung der Such- und Einarbeitungskosten und die Erhöhung der Humankapitalakkumulation (Gerlach 2013).

Pflege eher Privatsache? Zur Situation im Unternehmen

Die zielgerichtete Unterstützung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Pflegeverantwortung, setzt Wissen um die Probleme und Schwierigkeiten der Betroffenen und ihre Pflegearrangements ebenso voraus wie Kenntnisse von den betrieblichen Vereinbarkeiten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen sich aufgrund der unterschiedlichen **Charakteristik der Pflegesituation** nicht einfach übertragen. Vielmehr unterscheiden sich Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik, die auf eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zielt von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf.⁵ Begründet ist dies in einer geringeren Planbarkeit der Pflegesituation, die häufig von progredienten Verläufen gekennzeichnet ist, in denen die Ressourcen auf beiden Seiten (sowohl bei dem Pflegenden als auch bei dem Gepflegten) tendenziell abnehmen. Daraus folgt, im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind **individuelle flexible Lösungen gefordert**, weil Pflege schleichend und völlig unvorhergesehen eintreten kann, der Verlauf, die Dauer und der Umfang der Beanspruchung kaum abschätzbar sind oder stark variieren können und die Pfl egetätigkeit durch Tod ein plötzliches Ende finden kann.

Der Bericht des Projektes carers@work (Kümmerling & Bäcker 2012) führt aus, welche Maßnahmen Unternehmen ihrer Belegschaft zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewähren. Die Palette der Maßnahmen ist vielfältig und erstreckt sich über **formelle Unterstützung** bis zu **informellen Maßnahmen**: Gewährt wird häufig formelle Unterstützung in Form von Home Office, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Wiedereingliederung, Sabbatical (Langzeitbeurlaubung), Auszeit wegen Krankenhausaufenthalt Angehöriger, Altersteilzeit als Teilzeitmodell, kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegezeit. Informelle Maßnahmen, die individuell mit der Führungskraft vereinbart werden, können sein: Jahresurlaub auf 60 halbe Tage im Jahr, zehn Tage „Arbeitsverhinderung“ tageweise über mehrere Wochen verteilt, zehn Tage Arbeitsverhinderung zusammen mit dem Jahresurlaub als erlaubte zwei Monate Auszeit, spontane Auszeiten (tageweise), Weihnachtsgeld als Urlaubstage, Erlaubnis mehrmals täglich mit dem Pflegebedürftigen zu telefonieren, vorübergehende Niederlegung einer Führungsposition etc. Im Ganzen spiegelt die Palette der Maßnahmen eine große Vielfalt, wobei nicht jeder Betrieb, insbesondere nicht KMU's, eine große Vielfalt abdecken. Andererseits fragen pflegende Mitarbeitende die Angebote auch nicht immer oder nur selten nach (Kümmerling & Bäcker 2012, S. 83). Zudem bringen informelle Maßnahmen, (auch wenn sie gern angenommen wer-

⁵ So ist bspw. ein Überstundenkonto als Maßnahme nur sinnvoll, wenn auch Überstunden gemacht werden können, pflegenden Angehörigen ist dies oft nicht möglich.

den) Betroffene in die Situation, dass diese personengebunden sind, an das Verständnis der vorgesetzten Person bzw. der Kollegen geknüpft sind, eine Vereinbarung betreffen und somit im Notfall nicht eingefordert werden können. Eigene Erfahrungen im Kontext des Projektes „Unternehmen Pflegebegleitung“ zeigen, dass zwischen den Unternehmen deutliche Unterschiede in der Auseinandersetzung mit dem Thema und damit in der Handhabung und Umsetzung von Maßnahmen bestehen (vgl. z.B. auch die Berichte von Langehennig et al. 2012 oder der Wirtschaftsförderung Coesfeld 2011).

Ebenso sind bedingt durch die unterschiedlichen Ressourcen zwischen großen und kleinen bzw. mittelständischen Unternehmen strukturell bedingte Unterschiede erkennbar: für kleine und mittelständische Unternehmen ist allein das Bereitstellen personeller Ressourcen zur Einführung oder Bereithaltung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit mit erheblichen zusätzlichen Anforderungen verbunden. Bei den mittelständischen Unternehmen werden bislang wenig betriebsinterne Maßnahmen umgesetzt: knapp 67 % dieser Unternehmen bieten keine betriebsinternen Maßnahmen, sehen keinen Bedarf und möchten dies auch zukünftig nicht ändern, so ein Ergebnis der Studie des Zentrum für Qualität in der Pflege (2013, S. 16). Lediglich jedes fünfte Unternehmen (21 % im Jahr 2011 und 2012) bietet pflegenden Erwerbstätigen betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an (ebd.). Für wenige Unternehmen (8 %) stellt die Kooperation mit Pflegeberatungsstellen eine geeignete Form der Unterstützung dar und fast ebenso wenige Unternehmen versorgen ihre pflegenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gezielt mit Information (6 %) (ebd. S. 17). Die Möglichkeit eines Bündnisses mit anderen Betrieben, Vernetzungen und Kooperationen stellen für kleinere und mittlere Unternehmen einen weiteren möglichen Weg zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dar (vgl. Kap. 4).

3.2 Gesetzliche Regelungen: das Pflegezeitgesetz

Mit der Weiterentwicklung des **Pflegezeitgesetzes** im Jahr 2008 und 2012 hat **die Politik** einen Rahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Beschäftigte schaffen wollen. Die Weiterentwicklung des Pflegegesetzes beinhaltete zunächst die Einführung von gesetzlich verankerten Pflegezeiten und regelt den Anspruch auf eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung bzw. daran anschließende Teilzeitregelungen, sofern mindestens Pflegestufe I vorliegt. Hatte schon die Weiterentwicklung eine Entschärfung der Vereinbarkeitsproblematik intendiert, sollte die Neufassung des Gesetzes als Familienpflegezeitgesetz mit der Einführung zum 01.01.2012 weitere Verbesserungen bringen. Mit dem Familienpflegezeitgesetz haben erwerbstätige pflegende Angehörige die Möglichkeit ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten auf bis zu 15 Wochenstunden zu reduzieren, wobei die Reduzierung des Bruttoeinkommens durch einen Entgeltvorschuss abgefangen und über ein Zeitkonto ausgeglichen wird.⁶

Das Zentrum für Qualität in der Pflege hat die **Wirkungen des Pflegezeitgesetzes** in einer repräsentativen Wiederholungsbefragung mittelständischer Unternehmen in

⁶ Weitere Informationen zum Familienpflegezeitgesetz siehe unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aelttere-menschen.did=183784.html> und <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/pfzq/gesamt.pdf>.

den Jahren 2011 und 2012 erfragt (siehe ZQP 2013).⁷ Die Ergebnisse spiegeln eine bislang sehr geringe Nachfrage nach Maßnahmen des Pflegezeitgesetzes wieder: demnach nehmen sie 90 % der Betroffenen nicht in Anspruch (ebd. S. 21, ebenso TNS 2011, S. 68). Deutlich wird zudem eine mangelhafte Transparenz über das Gesetz, das in vielen Unternehmen noch unbekannt ist. Die Ergebnisse der ZQP Studie belegen: nur 20 % der befragten Unternehmen kennen die genauen Inhalte des Pflegezeitgesetzes. Die Ergebnisse der Wiederholungsbefragung aus dem Jahr 2012 stützen dieses Ergebnis erneut: Die gesetzlichen Neuerungen sind kaum in den Unternehmen angekommen (ZQP 2013, S. 19). Zahlreiche Unternehmen berichten von Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen im Unternehmen (ebd. Abb. 9, S. 20). „De facto gibt nur 1 % der teilnehmenden Unternehmen an, die Familienpflegezeit tatsächlich umzusetzen.“ (ebd. S. 21). Dabei wird die mangelhafte Nachfrage nicht als Mangel nach gesetzlichem Anspruch interpretiert, vielmehr wird vermutet: „dass pflegende Angestellte aus unterschiedlichen Motiven, wie Angst vor Stigmatisierung, fehlenden Informationen und Sorge um ihre berufliche Position oder auch mangelnder Attraktivität des gesetzlichen Angebotes, nicht in ihren Unternehmen nachfragen.“ (ZQP 2013, S. 22). Damit wird nicht die Intention des Gesetzes infrage gestellt, die häusliche Pflege und Versorgung zu stärken (vgl. TNS 2011, S. 68). Es ist jedoch zu prüfen, wie die notwendigen Informationen die jeweiligen Zielgruppen erreichen und auch, wie die Umsetzbarkeit für die Unternehmen verbessert werden kann. Dabei ist auch noch einmal kritisch zu erörtern, ob die derzeitige gesetzliche Regelung die Bedürfnisse der Beteiligten de facto ausreichend berücksichtigt. So sind die bisherigen Bemühungen als ein wichtiger Schritt anzuerkennen, doch besteht weiter Handlungsbedarf in Bezug auf gesetzliche Regulierungen, um eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern.

3.3 Perspektive pflegender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Häufig wird die Pflege in einem Netzwerk organisiert, bei gutem Familienklima wird die Aufteilung von Aufgaben auf mehrere Schultern als Entlastung erlebt (vgl. Bubolz-Lutz 2006, S. 59 ff.). Zu diesem Ergebnis kommt auch die Studie Familienpflege und Erwerbstätigkeit von Schneider et al. (2006, S. 28), die herausstellt, dass die Mehrheit einen Pflegemix praktiziert an dem sowohl die Familie als auch professionelle Dienste beteiligt sind.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist für erwerbstätige pflegende Angehörige sehr wichtig. Folgt man allerdings dem Monitor Familienleben (Institut Allensbach 2010, S. 38), dann bewerten „(n)ur 7 % der Gesamtbevölkerung (...) die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als gut, 74 % bewerten sie als schlecht; von den pflegenden Angehörigen sehen sogar 86 % nur schlechte Möglichkeiten, Pflege und Berufstätigkeit in Einklang miteinander zu bringen.“ 87 % finden es aber wichtig oder sehr wichtig, „dass Angehörigen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert wird“ (ebd. S. 39). Von den pflegenden Angehörigen, „die Pflege und Beruf miteinander vereinbaren müssen, erklären 52 %, es falle ihnen schwer oder sogar sehr schwer während nur 37 % die Pflege leicht mit ihrem Beruf vereinbaren können (ebd. S. 42, Schaubild 24). Dass die jeweils gegebenen Umstände Einfluss auf die Übernahme

⁷ Auch TNS Infratest Sozialforschung hat im Auftrag des BMG eine Studie zu den Wirkungen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes durchgeführt und kommt im Abschlussbericht (TNS 2011) zu ähnlichen Ergebnissen.

einer Pflegeverantwortung nehmen und die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hier einen erheblichen Anteil hat ist offensichtlich (vgl. ebd., S. 42f).

Für viele pflegende Erwerbstätige nimmt der Beruf eine wichtige Ausgleichsfunktion ein: Hier können pflegende Erwerbstätige Anerkennung erfahren, eine andere Rolle einnehmen und soziale Kontakte erleben, die aufgrund des starken Eingebundenseins in die Pflege ansonsten oftmals abnehmen (vgl. Langehennig et al. 2012). Die in die Angehörigenpflege eingebundenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind oft beruflich sehr motiviert (BMFSFJ 2009, S. 8; Schneider et al. 2006, S. 35).

Auf Schwierigkeiten und Probleme angesprochen berichten pflegende Erwerbstätige, dass sich die Informationssuche zu Beginn der Pflegeverantwortung schwierig gestaltet, sie weniger Erholungsphasen haben bzw. diese nicht eingeplant werden können und die Tagesabläufe straff durchorganisiert sind. Sie investieren sehr viel mehr Zeit in die Pflege als offiziell anerkannt wird – dies erschwert die Vereinbarkeit von Pfl egetätigkeit und Beruf zusätzlich: „da die Kluft zwischen staatlich gewährter Hilfe und Unterstützung und tatsächlichem Pflegebedarf durch die private Organisation der Pflege und/oder Arrangements mit den jeweiligen Arbeitgebern überbrückt werden muss“ (Schneider et al. 2006, S. 26).

Zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf berichtet die Mehrzahl der pflegenden Erwerbstätigen von informellen Absprachen im Unternehmen (Schneider et al. 2006, Monitor Familienleben 2010). Auch bemühen sich Betroffene oftmals eigene Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematik zu finden, weil die Situation Pflege als Privatsache eingeschätzt wird (Bubolz-Lutz 2006; Schneider et al. 2006, S. 33). Dies hat zur Folge, dass Informationen zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht am Arbeitsplatz gesucht werden. Folglich sind Beschäftigte nicht unbedingt über Maßnahmen im eigenen Unternehmen informiert, dies zeigen auch Daten, die im Rahmen des Projektes PFAU erhoben wurden: ca. 78 % der befragten Beschäftigten⁸ waren wenig über mögliche Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz informiert und wussten nicht, ob im Unternehmen Angebote für pflegende Angehörige zur Verfügung stehen, selbst wenn ein Unternehmen entsprechende Angebote bereitstellt (wfc 2011, S. 22).

Bedarfe pflegender Beschäftigter

Den Bedarfen pflegender Angehöriger zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken: zum einen weil das Verbleiben in der eigenen Häuslichkeit und die Übernahme von Pflege in der Familie von Seiten der Politik und der Pflegekassen wie auch von den Pflegebedürftigen selbst erwünscht ist, zum anderen weil sich die Pflegephase oftmals über einen längeren Zeitraum erstreckt und es deshalb notwendig ist, ein stabiles Pflegearrangement zu entwickeln, das auch den Grenzen der Belastbarkeit der informell Pflegenden gerecht wird.

Im Zuge der zum Thema durchgeführten Modellprojekte und Studien (vgl. z. B. wfc 2011; Kümmerling & Bäcker 2012) wurden die Unterstützungswünsche erwerbstätiger pflegender Angehöriger mittels Fragebogen erfasst und im Rahmen des Projektes PFAU an die Unternehmen rückgekoppelt (wfc 2011, S. 22). Die Ergebnisberichte führen aus, dass vor allem gewünscht wird:

⁸ Gemeint sind hier Beschäftigte, die bereits pflegen oder die mit der Übernahme einer Pfl egetätigkeit in den nächsten Jahren rechnen.

- eine vertrauensvolle Atmosphäre,
- ein positives Betriebsklima,
- ein Aufbrechen des Tabus Pflege,
- das regelmäßige Bekanntmachen und informieren über die relevanten gesetzlichen, tariflichen und firmeninternen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit ,
- das Überführen informeller Regelungen in rechtliche Ansprüche,
- unbürokratische und zeitnahe Umsetzung der Maßnahmen,
- eine Kompensation von Gehaltseinbußen,
- starke Flexibilität in Bezug auf spontane Auszeiten,
- die Inanspruchnahme von Unterstützungsmaßnahmen ohne negative Konsequenzen,
- umfassende wie unabhängige Beratungsstrukturen,
- das Nutzen eines Pflegenetzwerks wie auch bezahlbare, flexible, spontan nutzbare und regional erreichbare, Hilfs- bzw. Unterstützungsangebote,
- Angebote die Zeitsouveränität unterstützen,
- Maßnahmen zur Wertschätzung und Anerkennung,
- finanzielle Unterstützungen und
- Angebote zur Gesundheitsförderung.

Vor allem geht es darum, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung nutzen können, die also die individuellen Charakteristika der Pflegesituation berücksichtigen und die an der speziellen Situation ausgerichtet sind. Erwerbstätige pflegende Angehörige brauchen Maßnahmen, die sich auf die bessere Vereinbarkeit im Alltag beziehen. Sie brauchen zudem verlässliche Strukturen, die es ihnen möglich machen die Pflege kontinuierlich über längere bzw. lange Zeit zu leisten. Hilfreich sind dahingehend aus Sicht der Betroffenen Regelungen – so das Ergebnis der vom ZQP durchgeführten Studie „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ermöglichen, Entlasten, Erhalten.“ – die der Kinderbetreuung bei Krankheit eines Kindes entsprechen, wie Lohnersatzleistungen für Auszeiten zur Erhaltung der Gesundheit und Erwerbstätigkeit (z. B. Vermeidung von Frühberentung und Armutsrisiko) oder ein mehrtägiger gesetzlicher Zusatzurlaub (vergleichbar mit dem Recht Schwerbehinderter) für die Neuorganisation des Pflegesettings und die Erledigung anfallender Aufgaben im Zusammenhang mit der Pflege (ZQP 2013, S. 30). Darüber hinaus ist aus geragogischer Sicht zu ergänzen, dass in einer alternden Gesellschaft eine grundlegende Anpassung der gesellschaftlichen Werte im Sinne einer öffentlichen Anerkennung und Wertschätzung der Leistungen von informell/ familial Pflegenden von Nöten ist. Zusätzlich zur Implementierung geeigneter Maßnahmen müssen also die bestehenden gesellschaftlichen Werte überdacht und neu justiert werden – etwa durch geeignete Bildungsangebote.

4. Bisherige Maßnahmen und Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Vernetzung und Kooperation als Weg

Lösungen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf haben zu berücksichtigen, dass sie die Bedarfe pflegender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen treffen, ohne die Möglichkeiten des Unternehmens außer Acht zu lassen. Ziel ist es, die Hürden der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu überwinden. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege

und Beruf im Unternehmen sollten sich – so die Erfahrungen des Projektes PFAU – vor allem auf drei konkrete Ansatzpunkte richten:

1. die Flexibilisierung der Arbeits(zeit)organisation,
2. Information und die Vermittlung von Unterstützungsleistungen und Ansprechpartnern und
3. die Verankerung des Themas in die Unternehmenskultur, Unternehmenskommunikation und in der Führungsebene (vgl. wfc 2011, S. 26).

Aufgrund der durchschnittlichen langen Pflegezeit von acht Jahren (Barmer GEK 2010, S. 33) liegt eine zentrale Herausforderung darin, Arrangements zu entwickeln, die über einen sehr langen Zeitraum tragfähig sein können und Beruf und Pflege auf lange Sicht vereinbaren lassen. Führt man die Ergebnisse der Studien und die Aussagen der fachlichen Beiträge des Weiteren zusammen, so können drei zentrale Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf benannt werden, die auf verschiedene Ebenen zu beziehen sind:

1. **Ansätze im Bereich Kommunikation:**

Hier geht es um die Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Gesellschaft, der Mitarbeiter und der Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wie auch um die Verbreitung von Informationen zum Thema. Cornelia Upmeyer vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) betont dahingehend: Die größte Herausforderung liegt darin, offen über das Thema Pflege zu sprechen und Informationen zusammenzutragen (BMFSFJ 2012, S. 17). Obwohl es bislang viele Beratungsstellen und Informationen für Pflegende gibt, empfinden die Betroffenen die Informationsbeschaffung als schwierig. Es ist wichtig neue effektive Wege für die Verbreitung von pflegerelevanten Informationen zu finden (vgl. Schneider et al. 2006). Schneider et al. (2006) denken hier an Medienkampagnen, die Verbreitung von Informationen über Ärzte, Apotheken und Betriebe und einen unbedingt notwendigen offenen Diskurs zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten.

2. **Ansätze für eine strukturelle Verankerung:**

Hier geht es um klare Strukturen, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sowie eine feste Verankerung derselben in Unternehmen und der Kommune.⁹ Hier ist das freiwillige Engagement – z.B. der Ansatz Pflegebegleitung (Bubolz-Lutz & Kricheldorf 2006; Bubolz-Lutz & Kricheldorf 2011) – als wichtiges Element im Bereich Hilfe und Pflege zu nennen. An sich ist das freiwillige Engagement im Bereich Hilfe und Pflege ein wichtiger Faktor. Auch wenn es öffentlich noch nicht als tragendes Element wahrgenommen wird (Bubolz-Lutz & Kricheldorf 2006, S. 23), ist es auf der Ebene der Kommune doch eine stützende Säule.¹⁰ Außerdem sind in den Kommunen Ansätze zu finden, die einer Quartiersorientierung folgen und den Nachbarschaftsgedanken aufwerten. Sie beziehen sich vielfach auf die Gestaltung des Quartiers und die Weiterentwicklung der dortigen Infrastruktur – etwa mit Maßnahmen zu Barrierearmut und gemeinwirtschaftlichen Sorgestrukturen. Forciert werden hier Vernetzung

⁹ Schneider et al. stellen heraus, dass die politisch Verantwortlichen in den Gemeinden vor Ort informiert und engagiert mit dem Thema umgehen müssen, Anstrengungen in ihren Gemeinden würdigen müssen und die Wertschätzung des Themas auch auf dieser Ebene zu betonen ist (2006, S. 11).

¹⁰ Die Bedeutung des freiwilligen Engagements für den Bereich Pflege ist durch die gesetzlichen Regelungen im Jahr 2002 gestärkt worden (siehe Pflegeleistungsergänzungsgesetz hier z.B. § 39a SGBV).

und Beteiligung im Sinne einer Caring Community: hierbei wird die Verantwortlichkeit aller für Infrastrukturentwicklung und Daseinsvorsorge in gleicher Weise postuliert. Unternehmen, Verwaltungen und Behörden sind – bezogen auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – sehr unterschiedlich aufgestellt. Während einige Betriebe bereits verschiedene Maßnahmen umsetzen und nur noch gezielt Verbesserungsbedarf für sich sehen (Erfahrung im Rahmen des Projektes UP), ist bei anderen die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit dem Thema erkannt; teils liegen auch noch nicht ausreichend Informationen über die Betroffenheit in der eigenen Belegschaft und über die besonderen Herausforderungen der pflegenden Beschäftigten vor. Eine Kooperation zwischen Bürgerschaftlichem Engagement und Unternehmen im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit ist derzeit unüblich, im Hinblick auf eine strukturelle Verankerung jedoch angezeigt –Kooperationsformen und -modelle sind hierzu jetzt zu entwickeln.

3. Ansätze zur Vernetzung und Kooperationen:

Hier geht es um Vernetzungen in verschiedene Richtungen und auf verschiedenen Ebenen (zwischen Unternehmen, zwischen Unternehmen und Kommunen, zwischen Unternehmen und dem Bereich des Ehrenamtlichen Engagements, zwischen Unternehmen und Beratungsstellen bzw. Dienstleistern, zwischen Unternehmen und lokalen Unterstützungsnetzwerken etc.).¹¹ Frau Aline Moser von der Heidelberger Dienste gGmbH stellt heraus, neben einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und einer entsprechenden Personalpolitik ist es sinnvoll Pflegestützpunkte, Beratungsstellen und Unterstützungsangebote für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen als entscheidende Partner zu gewinnen (BMFSFJ 2012, S. 18).¹² Solche Kooperationen, Netzwerke und Zusammenschlüsse in Verbundform könnten für viele Unternehmen – gerade für KMU`s – einen deutlichen Vorteil darstellen, wenn es um die Unterstützung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geht.

Erste Erfahrungen im Rahmen des Projektes „Unternehmen Pflegebegleitung“ lassen vermuten, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in KMU`s durch Kooperationen und Netzwerke unterstützt werden kann. Es zeigt sich aber auch, dass diese Erwartungen eher bei Behörden und öffentlichen Einrichtungen als bei produzierenden Unternehmen zu finden sind. Ob und in welcher Weise Freiwilliges Engagement auch für pflegend Beschäftigte unterstützende und stärkende Funktion haben kann, hat sich innerhalb des Projektes zu erweisen.

¹¹ Dazu passen Bedarfe, die in der Studie „Familienpflege und Erwerbsarbeit“ von Schneider et al. (2006, S. 40) erhoben wurden. „Ein Befragter wünschte sich auch eine entsprechende Beratungsstelle in seinem Betrieb, die erforderliche Informationen individuell aufbereitet. Eine Arbeitnehmerin wäre für regionalspezifische Informationen zum Thema Pflege sehr dankbar. Wichtig war vielen Personen auch die Möglichkeit sich mit allen Fragen und Problemen an eine zentrale Stelle wenden zu können.“

¹² Im Rahmen des Projektes Carers@work (Kümmerling & Bäcker 2012) wurden Beispiele für Beratung im Unternehmen wie auch in Kooperation mit externen Beratungsstellen als geeignete Maßnahmen zur Unterstützung aufgeführt. Daneben wurden verschiedene Maßnahmen zur Weitergabe von Informationen (Veranstaltungen in Unternehmen, Weitergabe über ein Intranet, präventive Informationsweitergabe empfohlen: z.B. Checkliste für Krankenhausaufnahme und -entlassung der Landesstelle Pflegenden Angehörige NRW (www.lpfa-nrw.de), LOGBUCH Demenz des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (www.kda.de = Zielgruppenspezifischer Patientenpass zur Koordination der Hilfen).

4.1 Vernetzungsformen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass nicht Einzelmaßnahmen, sondern miteinander verzahnte Strukturen und Angebote dazu beitragen können, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern und pflegende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Insofern erscheinen gezielte Bemühungen um eine Vernetzung der vielfältigen, oftmals wenig überschaubaren Unterstützungsangebote sinnvoll und weiterführend.

Netzwerke sind flexible Organisations- und Steuerungsformen zwischen Hierarchie und Markt (Schubert 2008), die sich in ihrem formalen Gefüge, in ihrer Dichte und Reichweite stark unterscheiden können. Netzwerke sind aufgrund ihrer Merkmale geeignet, um das Erfahrungs- und Informationspotenzial der Beteiligten zu erhöhen und von der Zielerreichung anderer zu profitieren. Auch können gegenseitige Hilfe und Unterstützung mobilisiert und Koalitionen zur (gemeinsamen) Zielerreichung gebildet werden. Die Aktivitäten werden koordiniert. Gerade für KMU's, die keine oder nur geringere Kapazitäten für soziale Themen im eigenen Unternehmen bereitstellen können, ist das interessant. Aus der Praxis ist bekannt – und durch eine Online-Umfrage von KMU's des Netzwerks „Allianz Familie + Beruf Leipzig“ (AFB) aus dem Jahr 2010 belegt – dass Betriebe zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine externe Unterstützung vor allem in den folgenden Bereichen als hilfreich ansehen (Netzwerk AFB 2010, S. 5):

- Bereitstellung von Informationen für organisatorische Lösungen,
- Bereitstellung von Informationen bei der inhaltlichen Gestaltung,
- Unterstützung bei der Thematisierung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der öffentlichen Diskussion und
- bei Veränderungen der Rahmenbedingungen (monetäre Unterstützung)

Auch in der Rückschau des Projektes PFAU werden die Vorteile von Kooperationen bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit gerade für kleine und mittlere Unternehmen betont – hier lag der Fokus allerdings auf Kooperationen mit anderen Unternehmen und Institutionen. Als ein Ergebnis des Projektes wurde hervorgehoben: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sind bestimmte Maßnahmen wie ein (über-)betrieblicher Pflegelotse, Gesprächskreise und Pflegekurse nur in Kooperation mit anderen Unternehmen und durch externe Dienstleister sinnvoll und umsetzbar (wfc 2011, S. 28).

So liegt es auf der Hand, dass auch durch freiwilliges Engagement ehemaliger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Ruhestand oder die Einbindung entsprechender Freiwilligen (z.B. Pflegebegleiter) die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei pflegenden Beschäftigten unterstützt werden kann. Eine Vernetzung von Unternehmen mit dem Bereich des ehrenamtlichen Engagements insbesondere mit Konzepten wie Pflegebegleitung kann somit die Partnerschaft von Unternehmen und Dienstleistern der Pflege um eine zusätzliche Facette erweitern. Insbesondere Ansätze zur Begleitung pflegender Angehöriger aus dem Bereich des freiwilligen Engagements, die auf Information abzielen, die Stabilisierung des Pflegearrangements im Blick haben, pflegende Angehörige unterstützen und psychosozial begleiten (vgl. „Netzwerk pflegeBegleitung“; in Österreich „NaMar-Begleiter“) bieten tragfähige evaluierte Konzepte, die sich zur Erprobung einer Vernetzung von Unternehmen mit dem freiwilligen Engagement empfehlen. Auch Schulungen oder Beratungsangebote für pflegende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend des jeweils erhobenen Bedarfs sind im Rahmen eines Netzwerkes vorstellbar, so dass nicht jeder Betrieb eigene Schulungen

implementieren oder einkaufen muss. Neben einer so gedachten Vernetzung von Unternehmen mit Engagementprofilen, die sich auf pflegende Angehörige beziehen, können auch Vernetzungen zu Freiwilligen Initiativen initiiert werden, bei denen sich das Engagement auf die Pflegebedürftigen selbst bezieht. Diese Form einer möglichen Vernetzung sehen auch Schneider et al. und empfehlen: „Es wäre zu überlegen, verstärkt ehrenamtliche Helfer in die Pflege oder Hilfe einzubinden oder auch Generationen übergreifende „Tausch-Börsen“ für Hilfs- und Unterstützungsleistungen zu fördern. ... So könnten z. B. kritische Zeiten in der Betreuung pflegebedürftiger Personen durch ehrenamtliche Helfer überbrückt werden, wodurch es Frauen wie Männern ermöglicht würde, auch bei Übernahme von Pflegeverantwortung Vollzeit berufstätig zu bleiben.“ (2006, S. 70). Mittlerweile haben sich einige Konzepte im freiwilligen Engagement etabliert, die diese Art der Unterstützung bieten können (vgl. „Förderverein Zeitspende e. V.“ http://www.zeitspende.info/zeitspende_betreuung.html). Diese Form eines niedrigschwelligen Betreuungsangebotes dient dazu, dass Pflegebedürftige mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung von ehrenamtlichen Helfern unterstützt werden. Erwerbstätige pflegende Angehörige können durch diese zusätzlichen Betreuungsleistungen Entlastung und zeitliche Freiräume finden.

4.2 Ein Blick auf Geschlecht und Diversity

Studien zeigen, dass Frauen und Männer die Pflege unterschiedlich organisieren (vgl. Langehennig et al. 2012; Stiegler 2009; Schneider et al. 2006, S. 27). Während Frauen eher personenbezogene Pflege übernehmen, in die Hygiene, Unterstützung im Haushalt oder emotionale Unterstützung eingebunden sind, kümmern sich Männer eher um Pflegemanagement, Organisation der Pflege, Finanzangelegenheiten, Kommunikation mit Behörden, Krankenkassen etc. Doch zeugen diese Befunde – wie auch Prof. Dr. Manfred Langehennig (2012) konstatiert – von einem eng gefassten Pflegebegriff. Zwar ist es so, dass Männer im Vergleich zu Frauen seltener pflegen (Schneekloth & Wahl 2005) und bezogen auf das eigene Lebensalter pflegen Männer später und mit mehr Unterstützung (Langehennig 2012). Doch sind inzwischen gut ein Drittel der pflegenden Angehörigen Männer (Schneekloth & Wahl 2005, S. 148); oftmals übernehmen ältere, nicht mehr berufstätige Ehemänner die Hauptpflegeleistung bei ihren Ehefrauen (vgl. dazu Langehennig 2012).

Durch das unterschiedliche Pflegeverständnis von Männern und Frauen ergeben sich für sie jeweils unterschiedliche Belastungen durch ihre Pfl egetätigkeit. Diesen Befund unterstreichen die Ergebnisse von Langehennig (2012) ebenso wie die Studie „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ (Schneider et al. 2006): Frauen spüren – wenn sie Pflegeaufgaben übernehmen – stärkere physische, psychische und auch finanzielle Beeinträchtigungen als Männer. Auch dadurch bedingt verkürzen Frauen ihre Arbeitszeit bei privater Pflegeverantwortung häufiger als Männer, die in der Regel weiter einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und Raum für Pfl egetätigkeiten durch Verlagerung der Arbeitszeiten und delegieren der Pfl egetätigkeit schaffen (Schneekloth 2006, 408; Stiegler 2009). Eine am Lebenslauf orientierte Personalpolitik kann aber schon durch die steigende Zahl pflegender Männer nicht davon ausgehen, dass nur Frauen berufsbiografische Brüche erleben. Die steigenden Zahlen pflegender männlicher Angehöriger weisen darauf hin, dass auch Männern dies immer häufiger passiert.

Langehennig folgert aus seinen Erkenntnissen: „Eine gleichgewichtige Verteilung der Lasten und Ressourcen innerhalb der Familie sollte bei der Übernahme von Pflegeverantwortung beachtet werden, eine ausgewogene Verteilung zwischen den Geschlechtern kommt dabei bislang kaum in den Blick.“ (2012, S. 10). – Im Ganzen kann die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser gelingen, wenn die Sorge- und Pflegearbeit auf mehrere Schultern verteilt werden kann. Die Pflegeverantwortung ist folglich unter den Gesichtspunkten der **Familiengerechtigkeit** möglichst **gleichgewichtig zu verteilen**. Dabei sind die Aufgaben, Lasten und Ressourcen jeweils individuell in den Blick zu nehmen; zudem ist der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise wissenschaftlich zu untersuchen.

Die Herstellung einer Geschlechtergerechtigkeit in der Angehörigenpflege sollte in der Gesetzeslage ein zentrales Anliegen sein. Auch in der Personalpolitik der Unternehmen ist dies zu thematisieren. Bei der Etablierung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollte zudem auf die Vielfalt in der Belegschaft geachtet werden. Dazu gehört der Blick auf andere Kulturen. Entsprechend sind kultursensible Pflegeangebote für hilfe- und pflegebedürftige ältere MigrantInnen und kultursensible Angebote für ihre erwerbstätigen pflegenden Angehörigen mitzudenken.

5. Das Projekt „Unternehmen-Pflegebegleitung“ (UP): ein neuer Weg der Kooperation mit Freiwilligen

Das Projekt „Unternehmen Pflegebegleitung“ des Forschungsinstitut Geragogik (Fo-Gera) zielt auf eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Pflegetätigkeit. Es setzt an den Folgen der demografischen Entwicklung in der Gesellschaft und in den Unternehmen an. Rekuriert wird auf zwei Argumente: Zum einen steige mit der zunehmenden Alterung der Gesellschaft das Risiko von Pflegebedürftigkeit betroffen zu sein und damit einhergehend die Pflegeverantwortung in den Familien, so dass in der Folge Erwerbstätigkeit und Pflegeverantwortung häufiger zu vereinbaren seien. Zum anderen werde es für Unternehmen wichtiger Fachkräfte zu halten und an das Unternehmen zu binden.

In einem zweijährigen Pilotprojekt im Rahmen der Ausschreibung „Altersgerechte Versorgungsmodelle, Produkte und Dienstleistungen“ (Förderung durch Mittel der EU und des MGEPA-NRW) wird das bekannte und bewährte Konzept „Pflegebegleitung – Freiwillige begleiten pflegende Angehörige“ in Nordrhein-Westfalen konzeptionell für den Einsatz in Betrieben weiterentwickelt und modifiziert. Es werden Maßnahmen, Strategien und Vernetzungsoptionen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in und mit Unternehmen in NRW erprobt, damit die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Pflege langfristig und ausgewogen gelingen kann. Dabei stehen auch die unterschiedlichen Bedarfe pflegender Beschäftigter – Männer wie Frauen – im Fokus des Interesses.

Das Ziel des Projektes „Unternehmen Pflegebegleitung“ ist die Entwicklung und Erprobung von Kooperationsmodellen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit speziell in kleinen und mittelständischen Betrieben. Dies soll erreicht werden über eine Qualifizierung von Multiplikatoren, die dann eine Initiative vor Ort

aufbauen und das Engagement von freiwilligen Pflegebegleitern und Pflegebegleiterinnen in Unternehmen anbahnen.¹³ Der niedrigschwellig angelegte Ansatz soll dazu führen, bei den Pflegenden bestehende Hürden zu Inanspruchnahme von Unterstützung zu verringern. Die ausgebildeten Pflegebegleiter und Pflegebegleiterinnen werden in der Folge die Ansprechpersonen für erwerbstätige pflegende Angehörige in kleinen oder mittelständischen Unternehmen sein und dort unentgeltlich für pflegende Beschäftigte zu Gesprächen zur Verfügung stehen. Im Sinne der oben genannten drei zentralen Ansatzpunkte (siehe Kap. 4) ist es Aufgabe der freiwilligen Pflegebegleiter und Pflegebegleiterinnen die pflegenden Angehörigen psychosozial zu begleiten, zu informieren sowie zur Verbreitung pflegerelevanten Wissens auch im Unternehmen beizutragen. Im Rahmen der Projektlaufzeit wird auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit hingewirkt; das Anliegen einer verbesserten Vereinbarkeit von Pflege und Beruf soll u. a. durch Tagungen, Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften und Vernetzungsinitiativen in die öffentliche Diskussion gebracht werden.

Während der Projektlaufzeit werden in NRW an insgesamt sieben Standorten Pflegebegleiter-Initiativen implementiert – aufgebaut meist durch einen Dienstleiter der freien Wohlfahrtspflege oder einen Pflegedienst – und kommunal verankert. Mit Unterstützung der Kommune wird die Kooperation mit zwei bis drei Unternehmen vor Ort entwickelt. Die Freiwilligen selbst erproben diverse Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf innerhalb und für die Unternehmen.

Das Forschungsinstitut Geragogik koordiniert, begleitet und evaluiert diesen Prozess unter besonderer Berücksichtigung einer nachhaltigen Entwicklung durch Netzwerkbildung. Die Maßnahmen des Projektes haben eine gerechte Verteilung der anstehenden Pflegeaufgaben innerhalb der Familie und zwischen den Geschlechtern im Blick. Ein besonderes Anliegen des Projektes „Unternehmen Pflegebegleitung“ besteht darin, stabile Kooperationsbeziehungen zu knüpfen – nicht nur vor Ort, sondern auch in Nordrhein-Westfalen. So soll ein Netzwerk der Unternehmen begründet werden, in dem sich Unternehmen zusammenschließen, die sich die Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Zusammenarbeit mit Freiwilligeninitiativen aufgeschlossen zeigen.

So zielt das hier skizzierte Vorhaben nicht nur auf eine Weiterentwicklung des Profils Pflegebegleitung speziell im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Erprobt werden auch Vernetzungs- und Kooperationsmodelle in unterschiedlichen kommunalen Kontexten und mit unterschiedlichen Trägern, die langfristig die Situation pflegend Beschäftigter stabilisieren und unterstützen können.

6. Literatur

Beck, B. (1997): Fallstudien über erwerbstätige Hilfe-/Pflegeleistende in der Bundesrepublik Deutschland. In: Beck, B.; Naegele, G.; Reichert, M. (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 159-237

¹³ Dies können interessierte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ehemalige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen oder Pflegebegleiter/Pflegebegleiterinnen vor Ort sein.

- BMFSFJ (2009): Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Information MONITOR FAMILIENFORSCHUNG. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 16, Jg. 2008
- BMFSFJ (2010): Altern im Wandel. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS)
- BMFSFJ (2012): Nachhaltige Familienzeitpolitik gestalten – Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben finden. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Nachhaltige-Familienzeitpolitik-gestalten,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Bubolz-Lutz, E. (2006): Pflege in der Familie – Perspektiven. Freiburg: Lambertus
- Bubolz-Lutz, E. & Kricheldorf, C. (2006): Freiwilliges Engagement im Pflegemix. Neue Impulse. Freiburg: Lambertus
- Bubolz-Lutz, E. & Kricheldorf, C. (2011): Pflegebegleiter. Schriftenreihe Modellprogramm zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung. Band 6. GKV-Spitzenverband, Berlin
- Dallinger, U. (1997): Ökonomie der Moral: Konflikte zwischen familiärer Pflege und Beruf aus handlungstheoretischer Perspektive, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Barmer GEK (2010): Pflegedatenreport. Schwerpunktthema: Demenz und Pflege. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 5. St. Augustin
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. Berichtsband. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> MFKJKS www.familieundberuf.nrw.de
- Gerlach, I. (2013): Arbeiten – Pflegen – Leben. Perspektiven einer besseren Vereinbarkeit für Unternehmen und Beschäftigte. Vortrag am 17. April 2013, in Gevelsberg
- Kümmerling, A. & Bäcker, G. (2012): Carers@Work - Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung. http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2012/kuemmerling01_Carers@Work.pdf
- Langehennig, M. (2012): In der Angehörigenpflege seinen „Mann“ stehen – Einblicke in die gender-konstruierte Sorge-Arbeit pflegender Männer. In: Langehennig, M., Betz, D. & Dosch, E.: Männer in der Angehörigenpflege. Weinheim: Beltz
- Langehennig, M.; Betz, D. & Dosch, E. (2012): Männer in der Angehörigenpflege. Weinheim: Beltz

- Meyer, M. (2006): Pflegende Angehörige in Deutschland. Ein Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen. Reihe Gerontologie (Bd. 10), Münster: LIT Verlag.
- MFKJKS (2011): Familienbewusstes NRW – Was tun Unternehmen? Repräsentative Befragung von Beschäftigten 2011
- Netzwerk „Allianz Familie+Beruf Leipzig“ (AFB) (2010): Online-Befragung zum Thema "Vereinbarkeit von Pflege und Beruf" im August / September 2010. Leipzig
- Reichert, M. (1997): Analyse relevanter Literatur zum Thema „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Hilfe/Pflege für ältere Angehörige“. In: Beck, B. / Naegele, G. / Reichert, M. (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 23-62
- Reichert, M. (2003): Erwerbstätigkeit und Pflege – ein neues Konfliktfeld des Demographischen Wandels? Überblick über den nationalen und internationalen Forschungsstand. In: Goldmann, M. et al. (Hrsg.): Projektdokumentation Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel, S. 203-223
- Schneekloth, U. (2006): Entwicklungstrends und Perspektiven in der häuslichen Pflege. Zentrale Ergebnisse der Studie Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung (MuG III). In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 39, S. 405 – 412
- Schneekloth, U. & Wahl, W. H. (2005): Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MUG III): Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. München
- Schneider, N. F.; Häuser, J. C.; Ruppenthal, S. M. & Stengel, S. (2006): Familienpflege und Erwerbstätigkeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz. Mainz http://www.familienfreundlichkeit-rlp.soziologie.uni-mainz.de/Dokumente/Abschlussbericht_Familienpflege.pdf
- Schubert, H. (Hrsg.) (2008): Netzwerkmanagement. Koordination von professionellen Vernetzungen Grundlagen und Praxisbeispiele. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2008
- Statistisches Bundesamt (2013): Pressemitteilung vom 18. Januar 2013 – 24/13: 70% der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Aktuell.html;jsessionid=FEB1926EC96011080F91916EE7DBD1BC.cae2>

Stiegler, B. (2009): Geschlechterverhältnisse in der häuslichen Pflege – Herausforderungen nicht nur für die Politik. Anlässlich der Fachtagung „Zwischen Pflegebett und Büro“ am 27. Oktober 2009, in Hattingen.

TNS Infratest Sozialforschung (2011): Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes“. Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. München Juni 2011

wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH (2011): Sachbericht PFAU Pflege – Arbeit – Unternehmen. In Kooperation mit dem INFA-ISFM e.V (Ahlen) und der Kath. Familienbildungsstätte Dülmen. www.wfc-kreis-coesfeld.de

Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) (2013): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Ermöglichen, Entlasten, Erhalten. Berlin, März 2013, http://zqp.de/upload/data/ZQP_Beruf_und_Pflege.pdf

Links

- Initiative lokale Bündnisse für Familie des BMFSFJ <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>
- Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie des BMFSFJ <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>
- Aktionsplattform Familie und Beruf NRW des MFKJKS <http://www.familieundberuf.nrw.de/>