

Empirische Befunde zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

„Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ – Präsentation der Ergebnisse einer aktuellen Befragung von Unternehmen und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen

Julia C. Häuser, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Guten Morgen meine Damen und Herren und auch von mir ein herzliches Willkommen!

Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes sind 2,08 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des SGB XI. 69% dieser Pflegebedürftigen, das sind 1,44 Millionen, werden zu Hause versorgt, ein Großteil davon allein durch Familienangehörige. Viele dieser Familienangehörigen sind parallel zu ihrer Pflegetätigkeit auch berufstätig: TNS Infratest hat in einer Erhebung einen Anteil von 40% ermittelt – bezogen allein auf die Hauptpflegepersonen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass insgesamt sehr viel mehr Menschen Pflege, Betreuung und Unterstützung benötigen, als die amtliche Statistik aufgrund ihrer Orientierung am SGB XI erfasst. Folglich bleibt zu erwarten, dass es insgesamt auch mehr Personen gibt, die sich um einen pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen kümmern und damit auch mehr pflegende Erwerbstätige.

Für diese Personen Möglichkeiten zu finden und auszubauen, die die Pflege von Angehörigen bei gleichzeitiger Berufstätigkeit vereinfachen, unterstützen und ein Stück weit auch fördern, ist eine wichtige und sehr aktuelle gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Aufgabe.

1. Zielsetzung der Studie

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

Im Hinblick auf die **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** war zu dokumentieren, welchen Problemen und Belastungen die pflegenden Erwerbstätigen ausgesetzt sind und ob mit der Übernahme von Pflegeaufgaben Veränderungen des Beschäftigungsverhältnisses einhergehen. Auch funktionierende Pflegearrangements waren zu erfassen sowie Unterstützungswünsche der Pflegenden selbst.

Im Rahmen der **Arbeitgeberbefragung** war u. a. in Erfahrung zu bringen, ob das Thema von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bewusst wahrgenommen wird, welchen Stellenwert das Thema im Unternehmen einnimmt und ob es bereits konkrete betriebliche Angebote gibt. Zudem wurde der Frage

nachgegangen, wie Unternehmen zu einer stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf veranlasst werden können.

Aus diesen Interviews werden im Folgenden einige ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

2. Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Auf Arbeitgeberseite wurden Geschäftsinhaber/innen, Geschäftsführer/innen, Personalleiter sowie Personalreferenten und -referentinnen (19 Männer und 11 Frauen) aus unterschiedlichen Branchen (Automobilindustrie, Bekleidungshersteller, Futtermittelindustrie, Versicherungsbranche, Hotellerie, Fachgroßhandel etc.) und aus verschiedenen großen Unternehmen befragt. 24 dieser Befragten waren Eltern, so dass bei diesen Personen zumindest von einer, auf persönlicher Erfahrung beruhender, Affinität zum Thema „Familie“ ausgegangen werden kann.

Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik in den Unternehmen

Die Befragten nehmen überwiegend eine positive Haltung gegenüber einer familienbewussten Personalpolitik ein. Verbreitet wird bejaht, dass Unternehmen Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern haben. Dabei handelt es sich nicht um bloße Lippenbekenntnisse: Den Beschäftigten werden tatsächlich eine Reihe von Maßnahmen angeboten, die dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. *Kindern* und Beruf zu erleichtern. Als wichtigstes Instrument werden flexible Arbeitszeiten genannt.

Betriebliche Grenzen

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

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – ein blinder Fleck?

Auf die Frage, welches aus ihrer Sicht die wichtigsten Auswirkungen des demografischen Wandels sind, wird verbreitet die Alterung der Bevölkerung und sehr häufig Fachkräftemangel genannt. Auf diese Entwicklungen wird auch reagiert, indem z. B. der Frauenanteil unter den Beschäftigten erhöht, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefördert werden und in eigene Ausbildungsprogramme investiert wird.

Konsequenzen im Hinblick auf die Entwicklung der Pflegesituation im Allgemeinen sowie im Hinblick auf die eigenen Beschäftigten und damit auch den eigenen Betrieb werden dagegen – wenn überhaupt – nur sehr langfristig gesehen. Folglich gibt es auch kaum konkrete betriebliche Angebote!

Die wenigen Unternehmen, die Pflege in ihrer Personalpolitik bereits mit konkreten Regelungen berücksichtigen – etwa Beratung und Informationen für Pflegendе oder Freistellungen explizit auch für Pflegeaufgaben – sind meist größere Unternehmen und sozusagen „Alte Hasen“ auf dem Gebiet „Familie und Beruf“.

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

„(...) wir sind in unserer Projektgruppe nach einer Diskussion zu dem Ergebnis gekommen, dass im Prinzip die Pflege älterer Menschen das ist, was mehr Zukunft hat. Also böse gesagt natürlich, das sind eigentlich die Maßnahmen, die wir langfristig anlegen müssen. Wir werden irgendwann nur noch zwei Mütter haben, die sich um ihre Kinder kümmern, aber zehn Angestellte, die einen alten Menschen zuhause pflegen müssen.“

(Geschäftsführer eines mittelständischen Betriebes)

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

Gründe für die geringe Auseinandersetzung mit Pflege

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

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

3. Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt sieben Männer und 18 Frauen im Alter von 36 bis 60 Jahren befragt. 18 der Befragten sind verheiratet, 21 sind auch Eltern. Zwar sind viele der Kinder bereits erwachsen und haben eigene Familien, dennoch befinden sich nicht wenige der befragten Erwerbstätigen in der Situation die Kindererziehung, den Beruf und die Pflege parallel managen zu müssen.

Die meisten Befragten pflegen ihre Mutter (10 Personen). Sechs Personen pflegen ihren Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin und annähernd gleichhäufig werden Kinder (fünf Personen) gepflegt. Zwei Befragte kümmern sich um einen Schwiegerelternanteil und ebenfalls zwei pflegen ihre Großmutter.

Zur Pflegedauer

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

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

Wer verrichtet welche Pfl egetätigkeiten?

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

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

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

Aus den Interviewergebnissen lässt sich der Schluss ziehen, dass weibliche Hauptpflegepersonen, die in Teilzeit arbeiten, stärker in die personenbezogene Pflege eingebunden sind als männliche Hauptpflegepersonen. Dies hat nicht nur Folgen hinsichtlich psychischer und physischer Beanspruchung, sondern dies hat auch finanzielle Auswirkungen. Besonders gravierend ist, dass die Frauen dadurch weniger flexibel im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz und ihre berufliche Tätigkeit sind. So berichtet bspw. eine der befragten Arbeitnehmerinnen, die seit sechs Jahren ihre demenzkranke Mutter pflegt:

„ (...) ich [kann] keinen normalen Schichtdienst machen. Ich muss also eine Stelle haben, wo eine Dauernachtwache möglichst ihren Platz findet und wo die Station nicht darauf angewiesen ist, dass ich plötzlich mal schnell in den Früh- oder Mittagsdienst springe. Das würde für mich natürlich ein großes Problem darstellen. Das kann ich nicht.“

Eine andere Arbeitnehmerin gab ihren erlernten Beruf auf und trägt nun in den frühen Morgenstunden Post aus, weil ihr pflegedürftiges Kind dann schläft und keine Betreuung braucht.

Beruf als notwendiger Ausgleich

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

Dass den Befragten ihre Berufstätigkeit sehr wichtig ist, kommt auch darin zum Ausdruck, dass sie hoch motiviert und stets darum bemüht sind, gute Leistungen zu erbringen.

Wie ist die Pflege organisiert?

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

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

Personen, die nicht auf familiäre Unterstützung zurückgreifen können, müssen Versorgungslücken anders überbrücken. Hier sind „Familienersatznetzwerke“ gefragt, in die z. B. ehrenamtliche Helfer und finanzierbare Haushaltshilfen eingebunden sein können. Nicht zuletzt können auch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen u. a. durch entsprechende betriebliche Regelungen dazu beitragen, Engpässe in der Pflege zu reduzieren.

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

Betriebliche Regelungen – überwiegend informell!

Die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berichten von informellen Absprachen mit ihren direkten Vorgesetzten, mit Kollegen und Kolleginnen. Als positiv sind bei dieser Form der Regelung hervorzuheben, dass ohne bürokratischen Aufwand bedarfsgerechte Lösungen gefunden werden und sich die Erwerbstätigen nicht offiziell als Pflegende zu erkennen geben müssen. Insbesondere die Arbeitnehmerinnen lehnen nämlich offizielle Anfragen ab. Zum einen geschieht dies aus Sorge um die berufliche Zukunft, zum anderen wird Pflege verbreitet als reine Privatangelegenheit betrachtet. In der Konsequenz bemühen sich die Erwerbstätigen darum, eigenständig Lösungen für ihre Vereinbarkeitsprobleme zu finden.

Informelle Regelungen bergen allerdings auch Nachteile. So können sich z. B. die Erwerbstätigen – wenn es hart auf hart kommt – nicht auf diese Regelungen berufen. Noch gewichtiger erscheint mir allerdings, dass derartige Regelungen sehr stark von dem Verständnis und der Kooperationsbereitschaft der Vorgesetzten sowie der Kollegen und Kolleginnen abhängen.

Weitere Problemlagen im Überblick

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

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

4. Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Unternehmen

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

Aufklärung der Betriebe über...

... Zurückhaltung der Erwerbstätigen

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

... besondere Erfordernisse und Problemlagen

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

... die Schlüsselposition von Führungskräften

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

... betriebswirtschaftliche Effekte pflegebewusster Maßnahmen

Zusätzlich ist weiterhin über die betriebswirtschaftlich positiven Auswirkungen familienbewusster und somit auch pflegebewusster Maßnahmen aufzuklären, z. B. über den Rückgang von Fehlzeiten, gesteigerte Motivation und Loyalität zum Unternehmen etc.

Anreize setzen

Es sind Anreize für Unternehmen durch imagewirksame Maßnahmen zu setzen, etwa durch die Bekanntmachung funktionierender Praxisbeispiele oder durch regelmäßig erscheinende „Hitlisten“. Diese Hitlisten müssen nicht notwendigerweise als bundesweites Ranking konzipiert werden. Je nach Aktionsradius des Unternehmens ist mitunter eine stärkere Regionalisierung effektiver, da so die Aufmerksamkeit von Kunden, Arbeitskräften und Geschäftspartnern vor Ort auf das Unternehmen gelenkt und dadurch das Knüpfen regionaler Netzwerke unterstützt wird.

5. Handlungsempfehlungen im Hinblick auf Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben

Netzwerke schaffen

Um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Angehörige pflegen, besser zu unterstützen, sind Pflege Netzwerke auszubauen. In diese Netzwerke sollten u. a. eingebunden werden:

- ehrenamtlichen Helfer, die eventuelle Wartezeiten auf bspw. den ambulanten Pflegedienst gerade morgens zum Arbeitsbeginn überbrücken helfen
- weitere Helfer im Haushalt

- ambulante Dienste und
- Selbsthilfegruppen.

Auch Unternehmen sind unbedingt in diese Pflegenetzwerke zu integrieren. Es ist vorstellbar, dass Unternehmen Ansprechpartner genannt oder zugewiesen bekommen, die sowohl dem Unternehmen selbst als auch den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Fragen zum Thema „Pflege“ zur Verfügung stehen. Außerdem können Unternehmen über betriebliche Regelungen dazu beitragen, dass die Pflegenden Beruf und Pflege besser aufeinander abstimmen können und so Versorgungsengpässe minimiert werden.

Distribution von Informationen

Obwohl es inzwischen viele Beratungsstellen und Informationen für Pflegende gibt, empfinden die Pflegenden selbst die Informationsbeschaffung als schwierig. Deshalb müssen neue Verbreitungswege überlegt werden, die auch unabhängig vom Internet effektiv sind, denn nicht jeder findet sich in dem World-Wide-Web gut zurecht. Denkbar sind hier: Medienkampagnen, die Verteilung von Informationen in ärztlichen Wartezimmern oder Apotheken aber auch in Betrieben.

Förderung eines offenen Diskurses

Ein offener Diskurs zwischen den pflegenden Erwerbstätigen und ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ist unbedingt notwendig, um einerseits den tatsächlichen Bedarf der Beschäftigten an betrieblicher Unterstützung aufzudecken und andererseits die Erwerbstätigen über Angebote oder Regelungen zu informieren, die bereits in den Betrieben bestehen und zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen können.

Hier in Rheinland-Pfalz und auch anderswo wird schon viel für Pflegende getan. Einige Initiativen werden wir heute noch kennen lernen, andere wie z. B. die „Haushaltsassistenten für die Pflege“ werden in Zukunft, denke ich, noch von sich hören lassen. Auch auf der betrieblichen Ebene bewegt sich was – das zeigen unsere Interviews, das zeigen andere Studien, das zeigen erste prominente Beispiele. Allerdings, dies hat auch unsere Studie verdeutlicht, bleibt noch viel zu tun.

In diesem Sinne bedanke ich mich für Ihre Aufmerksamkeit und stehe Ihnen jetzt für Fragen zur Verfügung.

Verwendete Literatur

Infratest Sozialforschung 2003: Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen einer selbständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG3). München

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

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

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

Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit – Unterstützungsmaßnahmen und -initiativen im Ausland

Prof. Dr. Monika Reichert, Universität Dortmund

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst einmal möchte ich mich herzlich bei den Veranstaltern dieser Tagung für die Einladung bedanken. Ich freue mich, dass Sie mir heute die Gelegenheit geben, einen Beitrag zu dem wichtigen Thema „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege“ leisten zu können. Ich selbst habe mich in den letzten 10 Jahren immer wieder mit diesem Thema auseinander gesetzt und ich bin froh, dass nun endlich das Bewusstsein hierfür – so auch durch diese Tagung – geschärft wird. Ich hoffe, Unternehmen und Politik werden dazu angeregt, bei der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Thema „Pflege“ stärker mit in den Blick zu nehmen.

Aus dem vorherigen Vortrag ist deutlich geworden – und auch andere Untersuchungen bestätigen dies – dass Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen die an sie gestellten beruflichen, pflegerischen und familiären Anforderungen häufig nur unter Einsatz aller physischen und psychischen Kräfte bewältigen können. Andererseits möchte sich die Mehrzahl der Betroffenen aus vielerlei guten Gründen *nicht* zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege entscheiden, d. h. sie wollen in zunehmendem Maße sowohl ihre älteren Angehörigen unterstützen und pflegen als auch ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Auch aus arbeitsmarktpolitischer und unternehmerischer Sicht ist es wenig sinnvoll, pflegende Erwerbstätige bzw. die negativen Auswirkungen einer mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zu ignorieren. Man denke hier nur an die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten, die durch Absentismus oder pflegebedingte Berufsaufgabe von qualifiziertem Personal entstehen.

Effektive Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollten daher insbesondere in der Arbeitswelt verankert sein. Unternehmen müssen – wie auch im Falle der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung – ihren spezifischen Beitrag zur Problembewältigung leisten.

Ich bin gebeten worden, Sie im Rahmen meines Vortrages mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege vertraut zu machen, die im Ausland zu finden sind. Dabei möchte ich mich jedoch nicht nur auf betriebliche Maßnahmen konzentrieren, wenngleich hier der Schwerpunkt meiner Ausführungen liegt. Ich möchte darüber hinaus auch noch auf einige Maßnahmen aufmerksam machen, die von anderen Akteuren initiiert werden können: Diese Maßnahmen beziehen sich zwar nicht immer explizit auf erwerbstätige Pflegende, sie sind aber gerade auch für diese spezifische Gruppe von großem Vorteil.

Da meine Zeit nicht reicht, um Ihnen einen kompletten Überblick über die im Ausland zu findenden Maßnahmen zu geben, habe ich mich auf zwei Länder konzentriert: Eingehen möchte ich dabei zum einen auf betriebliche Maßnahmen in den USA, da diese teilweise schon vor 20 Jahren eingeführt worden sind und durchaus auch als vorbildhaft für viele Maßnahmen in europäischen Ländern gelten können. Denn zeitgleich mit den ersten wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege Mitte der 80er Jahre begannen auch einige große Unternehmen in den USA, sich diesem Thema zuzuwenden. Vorreiter dieser Entwicklung war dabei die *Travelers Insurance Company*, die ihre

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 1985 hinsichtlich ihrer Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Menschen befragte.

Zum anderen möchte ich Ihnen Maßnahmen vorstellen, die in Großbritannien zu finden sind. In diesem Land sind in den letzten Jahren verstärkt Anstrengungen zur Förderung der *Work-Life-Balance* – und dies unter expliziter Berücksichtigung von erwerbstätigen Pflegenden – unternommen worden. Auch werden hier zwei Länder gegenüber gestellt, die sich im Hinblick auf die staatliche Verantwortung für die Unterstützung von pflegenden Angehörigen bzw. für die Pflege älterer und behinderter Menschen unterscheiden, ein Sachverhalt der sich auch in den betrieblichen und sonstigen Maßnahmenpakten der jeweiligen Länder widerspiegelt.

In einem ersten Schritt soll aber zunächst die Bandbreite möglicher betrieblicher Maßnahmen vorgestellt werden, die es erlauben, in differenzierter Weise auf die vielschichtigen Problemlagen betroffener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu reagieren und die auch den Unternehmen helfen, betriebliche Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zu vermeiden.

Flexibilisierung von Arbeitszeit und –organisation: Die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation zählt auch in den USA und Großbritannien zu den wichtigsten und am weitesten verbreiteten Maßnahmen zur Verbesserung einer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Dieses Maßnahmenpaket umfasst flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Job-sharing, Heim-/Telearbeit ebenso wie die Freistellung (Pflegeurlaub). Es ist somit besonders geeignet, eines der größten Probleme der Betroffenen – nämlich den Zeitdruck bzw. die mangelnde Zeit für die vielfältigen Verpflichtungen in Bezug auf Familie, Beruf und Pflege – abzumildern.

Ich möchte hier nur kurz auf die US-amerikanischen und britischen Freistellungsregelungen zu sprechen kommen. Die Freistellung vom Arbeitsplatz kann sich auf einen längeren Zeitraum – z. B. ein Jahr – beziehen, oder aber auf kurze Zeit befristet sein. Sie ist mit oder ohne Lohnausgleich und/oder mit oder ohne Garantie des alten Arbeitsplatzes oder eines ähnlichen Arbeitsplatzes anzutreffen, wobei jedoch die unbezahlte Freistellung eher die Regel ist. Einige amerikanische Betriebe machen auch die Freistellung an sich oder aber ihre Länge von der Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig. Seit 1995 sind Betriebe in den USA, die mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, durch die Einführung des *Family and Medical Leave Act* per Gesetz allerdings dazu verpflichtet, ihren Betriebsangehörigen eine unbezahlte Freistellung von bis zu 12 Wochen pro Jahr zu gewähren, wenn sie schwer kranke Familienangehörige betreuen wollen/müssen. Auch haben die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach Beendigung der Freistellungsphase u. a. das Recht, den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz (zurück) zu erhalten. In Großbritannien haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung in angemessenem Umfang für Notfälle oder unerwartete Situationen, die ihre Angehörigen betreffen. Einige Arbeitgeber beginnen zudem, begrenzte bezahlte Freistellungen einzuführen.

Information und Beratung: Die Beschaffung von Informationen über finanzielle, medizinisch-pflegerische und sonstige praktische Hilfen, die die häusliche Pflege unterstützen und erleichtern können, ist eine wichtige aber häufig genug auch äußerst zeitraubende und mühselige Aufgabe für Angehörige hilfe- und pflegebedürftiger älterer Menschen. Durch die Bereitstellung von Informationen und Beratung über pflegerelevante Aspekte durch den Betrieb (z. B. in Form von kostenlosen Broschüren und Büchern, Seminaren und Ausstellungen) können deshalb wichtige Voraussetzungen geschaffen werden, um die Bekanntmachung und Inanspruchnahme von vorhandenen Diensten und Einrichtungen zu fördern, die

geleistete Pflege zu optimieren und somit die aus der Pflegesituation resultierenden Belastungen insgesamt zu reduzieren.

Als bedeutsame Maßnahme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Menschen wird in den USA die Bereitstellung eines Informations-, Beratungs- und Vermittlungsservice (*Information and referral service bzw. Consultation and referral service*), angesehen. Dieser *Information and referral service* wird entweder a) im Rahmen eines betrieblichen *Employee Assistance Program* oder aber b) als besonders ausgewiesene betriebliche Maßnahme angeboten. Bei einem Angebot im Rahmen des *Employee Assistance Program* handelt es sich um eine betriebliche Maßnahme aus dem Gesamtkontext der in US-amerikanischen Großunternehmen weit verbreiteten *Human Resource-Abteilungen*, mit übrigens sehr viel weiter gehenden Aufgabenstellungen als die der betrieblichen Sozialarbeit in Deutschland. Das *Employee Assistance Program* wurde ursprünglich entwickelt, um alkohol- und drogenkranken bzw. -gefährdeten Arbeitnehmern zu helfen. In seiner heutigen Form umfasst dieses Programm jedoch Information und Beratung hinsichtlich einer Vielzahl privater und familiärer Aspekte. Während eines persönlichen Gesprächs mit ausgebildeten Fachberatern können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also Probleme im Umgang mit den eigenen Kindern ebenso thematisieren wie solche in Bezug auf die Pflege älterer Angehöriger. Die Aufgabe des Beraters ist es, die Ursachen des Problems zu ergründen, Informationen bereitzustellen und gemeinsam mit dem Betroffenen Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln; u. U. erfolgt auch eine Vermittlung von Diensten und Einrichtungen. Während Betriebe, die regional begrenzt agieren, Information und Beratung eher als Teil des *Employee Assistance Program* anbieten, sind es vor allem überregional tätige und große Unternehmen, die einen *speziellen* Service für pflegeleistende Erwerbstätige offerieren. Dieser Service wird in aller Regel jedoch nicht vom Unternehmen selbst angeboten, sondern von externen Altenhilfe- und Beratungsdiensten „eingekauft“. Im Jahre 2000 konnten 2,5 Millionen amerikanische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ein solches betriebliches Angebot zurückgreifen. Meistens stehen hier die telefonische Beratung „rund um die Pflege“ sowie die Vermittlung von Diensten und Einrichtungen im Vordergrund. Auch ein Teil britischer Unternehmen stellt seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationsmaterial zu pflegebezogenen Themen zur Verfügung bzw. kooperiert mit örtlichen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe, wenn es um Information und Beratung geht.

Schließlich sollte noch Erwähnung finden, dass britische und US-amerikanische Unternehmen die Gründung von Selbsthilfegruppen Pflegender im Betrieb fördern und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Dauer der Zusammenkunft dieser Gruppen von der Arbeit freistellen. Mit anderen Worten: Die Betroffenen müssen also keinen anderen Ort für ein Gruppentreffen aufsuchen.

Finanzielle Unterstützung: Vor dem Hintergrund, dass es keine gesetzliche Pflegeversicherung und wenige sonstige staatliche Leistungen für Pflegende gibt, übernehmen Unternehmen in den USA diesbezüglich eine größere Verantwortung zur finanziellen Unterstützung ihrer pflegeleistenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als in Großbritannien. So werden z.B. finanzielle Hilfen in Form von zinsgünstigen Darlehen angeboten. Einige, zumeist große Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern eine so genannte *Long Term Care Insurance* an. Im Rahmen dieser Pflegeversicherung finanziert entweder der Betrieb die Versicherungsbeiträge, einen Teilbetrag davon oder aber die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer übernimmt die Finanzierung selbst. Die Versicherung ihrerseits erbringt Leistungen (z. B. Deckung eines Teils der Kosten für einen Aufenthalt im Altenheim) für den Betriebsangehörigen selbst, seine Eltern und Kinder sowie für Pensionäre und ihre Ehepartner. In diesem Zusammenhang sind auch die *Dependent Care Assistance Plans (DCAPs)* anzuführen. Im Rahmen dieses Plans werden 5% des jährlichen Arbeitnehmerereinkommens vor Abzug der Steuern auf einem betrieblicherseits verwalteten Sparkonto angelegt. Der Arbeitnehmer kann bei Bedarf – z.B. zur Finanzierung von Pflegekosten – einen Betrag von bis 5.000 \$ von diesem Konto abheben.

Unternehmen können aber auch örtliche Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe – z.B. in Form von regelmäßigen Spenden – finanziell unterstützen. Hierdurch ist es den entsprechenden Einrichtungen und Diensten z.B. möglich, bauliche und personelle Erweiterungen vorzunehmen, die wiederum eine Ausweitung des Leistungs- oder Platzangebotes zur Folge haben. Erwerbstätige Pflegende profitieren durch diese Maßnahme der Betriebe eher in indirekter Form.

Bereitstellung betrieblicher Serviceleistungen: Anders als das Angebot von Information und Beratung für pflegende Erwerbstätige zielt die Bereitstellung von Serviceleistungen auf spezifische Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Mit solchen Maßnahmen soll vor allem jenen geholfen werden, die konkrete Unterstützung brauchen, so z.B. die Versorgung des Angehörigen während der Arbeitszeit oder bei Abwesenheit. Eine geringe Zahl von Unternehmen in den USA und in Großbritannien unterhalten zu diesem Zweck betriebseigene Tagesstätten, so genannte *Day Care Centres*, in denen entweder nur hilfe- und pflegebedürftige ältere Angehörige oder aber Kinder und ältere Menschen gemeinsam betreut werden. Daneben bieten diese Tagesstätten auch die Bereitstellung von Mahlzeiten und Fahrdienste an. Betriebe, die keine betriebseigene Tagesstätte unterhalten können oder wollen, kooperieren häufig mit nahe gelegenen Einrichtungen, d. h. es werden bei Bedarf Betreuungsplätze für die Angehörigen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „angemietet“.

Schließlich sei noch erwähnt, dass bestimmte US-amerikanische Betriebe Arbeitnehmern mit Pflegeverpflichtungen die Möglichkeit bieten, sich für einen gewissen Zeitraum von der Pflege und Unterstützung Angehöriger zurückziehen zu können (z. B. wegen einer Dienstreise oder eines Urlaubs). So wird z. B. vom Betrieb die Betreuung der Angehörigen zu Hause oder die Regelung anderer Pflegeverpflichtungen bzw. die Bezahlung dieser Tätigkeiten durch professionelle Helfer offeriert. Hier sind die *Private Geriatric Care Manager* zu erwähnen, eine neue Berufsgruppe professioneller Helfer, die sich in den USA etabliert hat. Diese, bislang freiberuflich tätigen Personen können von Betrieben engagiert werden, um den erwerbstätigen Pflegeleistenden die Versorgung ihrer älteren Angehörigen zu erleichtern bzw. sie grundsätzlich sicherzustellen; letztgenannter Aspekt gilt insbesondere bei *long distance care*-Verpflichtungen.

Management Training: Da unmittelbare Vorgesetzte – also Personen der unteren und mittleren Managementebene – den häufigsten Kontakt zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben bzw. mit ihren Problemen am Arbeitsplatz am ehesten konfrontiert werden, kommt im Rahmen der Bereitstellung betrieblicher Unterstützungsangebote der Sensibilisierung dieser „Schlüsselpersonen“ für die Thematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege besondere Bedeutung zu. Ziel ist es dabei, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen sowie durch Bereitstellung von Informationsmaterial ihr Problembewusstsein zu fördern sowie das oftmals vorhandene Informationsdefizit – z. B. hinsichtlich des Umgangs mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und möglicher unterstützender Maßnahmen – zu beseitigen.

In Großbritannien werden auf der Website des *Princess Royal Trust for Carers* Arbeitgeber unter dem Stichwort *Carers and Employment* direkt angesprochen und auf die besondere Problematik von erwerbstätigen Pflegenden hingewiesen. Es werden neben betriebswirtschaftlichen Gründen für eine Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege auch Hinweise über vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeit- und Freistellungsmaßnahmen gegeben sowie Beratung und Hilfestellungen für das Unternehmen in dieser Frage angeboten. Diesbezüglich ein weiteres Beispiel: Die Interessenvertretung der Arbeitgeber *Employers for Carers* ist Partner in der *Action for Carers and Employment* und mit einer eigenen Website im Internet vertreten, auf der beispielsweise Informationen und Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege und vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen eingestellt sind.

Ich möchte Ihnen nun weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege vorstellen, die von anderen Akteuren so z. B. von der Politik oder den sogenannten *NGO's* (non governmental organisations, nicht-staatliche Organisationen) angeboten werden und die allen Pflegenden – also auch erwerbstätigen Pflegenden – zu Gute kommen. Im Hinblick auf diese Maßnahmen ist zu konstatieren, dass diese vor allem in Großbritannien verbreitet sind.

Zunächst die gesetzlichen und politischen Initiativen, die in den USA und in Großbritannien zu finden sind. Auf den US-amerikanischen *Family Leave Act* bin ich ja schon an anderer Stelle eingegangen. Für Großbritannien lassen sich zwei Gesetze nennen, die für pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Relevanz sind: Der *Carers and Disabled Children Act* und der *Employment Relations Act* – beide im Rahmen einer nationalen Strategie zur Unterstützung von Pflegenden, der *National Strategy for Carers* eingeführt. Der 2000 eingeführte *Carers and Disabled Children Act* gibt Pflegenden das Recht, auf eine Prüfung bzw. ein Assessment ihrer Bedürfnisse. Die sich daran anschließenden Umsetzungsrichtlinien zur Befriedigung dieser Bedürfnisse stellen die Erwerbstätigkeit als einen Faktor heraus, der bei Interventionen besonders berücksichtigt werden soll. Der *Employment Relations Act* von 1999 hingegen gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, für eine „angemessene Zeit“ unbezahlten Urlaub zu nehmen, wenn plötzliche oder unerwartete Situationen im Zusammenhang mit dem Pflegebedürftigen eintreten. Dieses Gesetz ist ebenfalls schon unter dem Stichwort „Freistellung“ angesprochen worden.

Besondere Erwähnung sollen an dieser Stelle auch die Maßnahmen des britischen Ministeriums für Bildung und Arbeit finden: die *Employers for Work-Life Balance Initiative* und die *Work-Life-Balance Campaign*. Die Initiative ermutigt Organisationen sich zu verpflichten, Pflegende in der Belegschaft zu unterstützen, während die Kampagne sie davon überzeugen soll, flexiblere Arbeitsformen einzuführen. Hierzu etablierte die britische Regierung 2001 den *Work-Life Balance Challenge Fund* im Umfang von 1,5 Millionen englischen Pfund. Dieser Fund hält finanzielle Mittel für solche Unternehmen bereit, die mittels professioneller Beratung betriebliche Maßnahmen für Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen einführen bzw. diese erweitern möchten.

Auf kommunaler Ebene gibt es sowohl in den USA als auch in Großbritannien Anlauf- und Beratungsstellen, die erwerbstätigen Pflegenden in vielfältiger Form hilfreich zur Seite stehen können: Informationen über das Angebot örtlicher Dienste und Einrichtungen in Bezug auf die Betreuung und Pflege älterer Menschen halten in 650 US-amerikanischen Gemeinden – wenngleich begrenzt – die öffentlich geförderten *Area Agencies on Aging* bereit. Allerdings benötigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeverpflichtungen oftmals eine intensivere Betreuung und Beratung, als viele der *Area Agencies on Aging* sie anbieten können. Deshalb schließen viele Arbeitgeber – wie bereits dargelegt – Verträge mit privaten Altenhilfeanbietern ab.

In Großbritannien hat *Carers UK* – eine nicht staatlichen Organisation, die sich insbesondere für Pflegende älterer Menschen engagiert – mit *Carers-Line*, einen spezifischen telefonischen Beratungsdienst für Pflegende eingerichtet. Zudem finden erwerbstätige Pflegende auf einer eigenen Website von *Carers UK* für sie relevante Informationen (z. B. zu geeigneten Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz).

Interessant ist zudem, dass es in Großbritannien verschiedene Fonds gibt, die Pflegende dabei unterstützen, an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Beispielhaft sei hier auf den Fond der *Royal Bank of Scotland* verwiesen.

Im Hinblick auf finanzielle Unterstützungsleistungen für britische erwerbstätige Pflegende möchte ich ebenfalls zwei britische Beispiele vorstellen: Im Rahmen der *National Strategy for Carers* wurden 1999 mit dem *Carers Grant* zunächst für drei Jahre 140 Millionen britische Pfund zur Verfügung gestellt, um Pflegenden eine Unterbrechung von der Pfl egetätigkeit zu ermöglichen bzw. ihnen finanzielle Hilfen für eine Pflege-Vertretungskraft zur Verfügung zu stellen. Seit 2002 stehen diese Mittel allerdings nur noch für die Unterstützung derjenigen Pflegenden zur Verfügung, die keine anderen Dienste in Anspruch nehmen können, um eine „Pflegepause“ zu realisieren.

Für kurzzeitige Pflegepausen hat das britische Gesundheitsministerium die Vergabe von Gutscheinen an Pflegende vorgesehen. Es kann sich dabei um Zeitgutscheine handeln, die der Zeitdauer entsprechen, in der die gepflegte Person zusätzliche Unterstützung benötigt, während die Hauptpflegeperson die Pfl egetätigkeit unterbricht oder um Geldgutscheine, deren Wert den Kosten der zusätzlichen Unterstützung für den Gepflegten entspricht.

Obwohl also – wie eingangs dargelegt – Unternehmen eine besondere Rolle zukommt, wenn es um eine Parallelität von Erwerbstätigkeit und Pflege geht, sind aber – wie das Beispiel Großbritannien zeigt – nicht nur die Akteure des Arbeitsmarktes angesprochen. Weitere wichtige Akteure sind Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe, der Gesetzgeber, Interessenverbände Pflegender und Arbeitnehmervertreter. So können ambulante und teilstationäre Versorgungseinrichtungen durch Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und zeitlichen Interessen der erwerbstätigen Pflegeleistenden die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pfl egetätigkeit in hohem Maße unterstützen. Der Gesetzgeber und Interessenverbände können einerseits durch eine gezielte Informations- und Bewusstseinsarbeit auf die Vereinbarkeitsproblematik aufmerksam machen. Andererseits kann durch Bereitstellung eines Maßnahmenbündels und verbesserter pflegerischer und arbeitsplatzbezogener Rahmenbedingungen die Situation der pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und zu Hause im erheblichen Maße verbessert werden. Genügend Beispiele hierzu habe ich angeführt, die zum großen Teil auch in Deutschland realisiert werden könnten.

Resümierend bleibt festzustellen, dass ich mir auch für Deutschland eine nationale Strategie ähnlich wie in Großbritannien wünsche, die alle wichtigen Akteure einbezieht und die zugunsten von Pflegenden und ihren Angehörigen „an einem Strang ziehen“. Ich denke, so eine nationale Strategie bzw. ein nationaler Aktionsplan ist in Deutschland überfällig. In der Hoffnung, dass diese Tagung dazu beiträgt, danke ich Ihnen für ihre Aufmerksamkeit!

Verwendete Literatur

Barkholdt, C. u. Lasch, V. 2004: *Wirtschaftskraft älterer Arbeitnehmerinnen. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege*. Expertise für die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung

Reichert, M. 2000: Pflege und Beruf. In: H.W. Wahl & C. Tesch-Römer (Hrsg.): *Gerontologie in Schlüsselbegriffen*, S. 359-365. Stuttgart: Kohlhammer

Reichert, M. u. Naegele, G. 1999: *Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – Nationale und internationale Perspektiven*, Bd II. Hannover: Vincentz