

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Von Jutta Rump

Ausgangslage

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen steigenden Lebenserwartung wird der Anteil der alten Menschen, die krank und pflegebedürftig sind und somit betreut werden müssen, steigen. Unter Beibehaltung aller Rahmenbedingungen wird die Zahl der Pflegebedürftigen von heute 2,1 Mio. auf 3,4 Mio. im Jahre 2040 ansteigen. Dies entspricht einem Zuwachs von 58%. Wird von einem zunehmenden medizinischen Fortschritt sowie einem steigenden Bewusstsein für Gesundheit, Fitness und Wellness in der Gesellschaft ausgegangen, werden statt 3,4 Mio. Menschen „nur“ ca. 3 Mio. Personen pflegebedürftig sein. Zusätzlich sollten die derzeit 3 Mio. Hilfsbedürftigen, die einen ähnlichen Unterstützungsbedarf haben wie eine Person der Pflegestufe 1, berücksichtigt werden. Für 2030 wird von einem Anstieg auf 6 Mio. ausgegangen. Es ist damit zu rechnen, dass 2030 65% der Pflegebedürftigen über 80 Jahre alt sein werden. Heute sind ca. 53% der Pflegebedürftigen über 80 Jahre alt.¹

Pflegende Angehörige

1,44 Mio. pflegebedürftige Menschen werden derzeit in Privathaushalten gepflegt. Zwei Drittel der Pflegeleistungen werden von Angehörigen erbracht. 73% der pflegenden Angehörigen sind Frauen, wobei mehr als 40% der pflegenden Frauen erwerbstätig sind. Während Frauen stärker in die personenbezogene Pflege einbezogen sind, kümmern sich Männer eher um das Pflegemanagement und um die Organisation. Die Mehrheit der pflegenden Angehörigen ist über 40 Jahre alt. Lediglich 11% der Hauptpflegepersonen sind unter 40 Jahren.²

Die Aussagen über das künftige Ausmaß der häuslichen Pflege sind widersprüchlich. Eine Reihe von Experten geht davon aus, dass die Branche der professionellen Pflege nicht in dem Maße wächst, wie der steigende Anteil von alten Menschen, die krank und hilfs- bzw.

¹ Vgl.: Spiegel online (2008); Bertelsmann Stiftung (2005); DGB (2006); S. 3; IAW (2006), S. 2; INQA (2007a), S. S. 2, 6.

² Vgl.: Infratest Sozialforschung (2003); IAW (2006), S. 2; DGB (2006), S. 2; BerufundFamilie (2007), S. 3.

pflegebedürftig sind. Daraus resultiert, dass die Bedeutung der häuslichen Pflege zunimmt. Demgegenüber vertreten andere Experten die Ansicht, dass in Zukunft der „Pflegedienst der Nation – die pflegenden Angehörigen – immer weniger Mitarbeiter und vor allem Mitarbeiterinnen haben“³ wird. Sie führen folgende Faktoren an:⁴

- Da wir bereits in der zweiten Generation leben, die Geburtenraten zwischen 1,3 und 1,5 aufweist, nimmt die Zahl der Helfer und Helferinnen aus dem familiären Umfeld ab.
- Zudem wird durch die steigende Zahl an älteren Alleinstehenden das pflegende Umfeld entfallen.
- Die steigende Lebenserwartung führt dazu, dass der Anteil der altersbedingt schwer Erkrankten zunehmen wird, die innerhalb der Familie kaum noch gepflegt werden können. Des Weiteren wird das Durchschnittsalter der pflegenden Familienangehörigen steigen, was auch mit einer Einschränkung der Pflegemöglichkeiten einhergeht. Beides impliziert, dass die Nachfrage nach professionellen ambulanten und stationären Pflegemodellen außerhalb der Familie steigen wird.
- Darüber hinaus leben Familien immer seltener an einem Ort, so dass die Pflege in der Zukunft immer weniger in der Familie statt finden kann.
- Wie bereits dargestellt, werden die Pflegeleistungen zum größten Teil von Frauen erbracht. Mit der steigenden Frauenerwerbsbeteiligung stehen weibliche Angehörigen künftig in geringerem Maße zur Verfügung.

Die Ausführungen machen deutlich, dass die Bedeutung von häuslicher Pflege steigen wird, während sich gleichzeitig die Möglichkeiten, auf pflegende Angehörigen zurückgreifen zu können, verringern. Es entsteht ein erhebliches Spannungsfeld, welches sich nur durch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege abschwächen lässt.

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewinnt daneben durch das Pflegezeitgesetz an Bedeutung. Ab dem 01. Juli 2008 hat jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin Anspruch auf eine maximal 6-monatige Pflegezeit, wenn er / sie einen kranken, pflegebedürftigen Angehörigen pflegt.

³ INQA (2007a), S. 6.

⁴ Vgl.: BMFSFJ (2000), S. 14f.; IAW (2006); DGB (2006), S. 3; INQA (2007a), S. 6; INQA (2007b), S. 5; Schneider, N. et al. (2006), S. 3.

Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Werden die Pflegeleistungen in der Familie erbracht, stehen die pflegenden Angehörigen nicht selten vor der Herausforderung, Berufstätigkeit mit der Pflegeaufgabe vereinbaren zu müssen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Eintritt, die Dauer und die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen nur bedingt vorhersehbar sind, die psychischen Belastungen häufig erheblich sind und starke Einschränkung im Alltag in Kauf genommen werden müssen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung vergleichbar.⁵

Es ist davon auszugehen, dass ohne tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Unternehmen Gefahr laufen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verlieren. Ca. 20% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Pflegepflichten denken an einen zumindest temporären Ausstieg. Darüber hinaus besteht die Gefahr von hohen Krankenständen (+ 20%), Fehlzeiten (+ 3 Tage) und reduzierten Arbeitsproduktivitäten. Dies wiegt umso schwerer angesichts der internen und externen Arbeitsmarktentwicklungen. Vice versa: Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbieten, erzielen Vorteile:

- Wenn Stressbelastungen durch eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reduziert und sogar vermieden werden, bleiben Leistungsbereitschaft und -fähigkeit erhalten.
- Beratung und Informationen bei einem plötzlichen Beginn oder einer Veränderung der Pflegebedürftigkeit tragen dazu bei, dass die betroffenen Beschäftigten schnell tragfähige Lösungen finden und sich unbelasteter neben der Pflege auf die Berufstätigkeit konzentrieren können.
- Qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verlassen das Unternehmen nicht. Ihre Loyalität und Arbeitszufriedenheit steigen.

Die betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zum großen Teil auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege übertragbar. Unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen resultiert, dass die lebensphasenorientierte Personal- und Unternehmenspolitik auch hier ihre Gültigkeit hat. Damit wird deutlich, dass die lebensphasenorientierte Unternehmens- und Personalpolitik ein Lösungsweg für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der professionellen Pflege darstellt.

⁵ Vgl.: BMFSFJ 82000), S. 8f.; BerufundFamilie (2007), S. 5.

Bezogen auf die Handlungsfelder der lebensphasenorientierten Unternehmens- und Personalpolitik lässt sich im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege folgendes feststellen:

Unternehmenskultur

Eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Wert und Norm verankert hat, zeichnet sich durch ein großes Verständnis für die familiären Verpflichtungen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin aus. Dort wo es möglich ist, wird auf die besondere Situation eingegangen und Lösungen gesucht. Eine Unternehmenskultur, in der die Pflege von Angehörigen Anerkennung findet, kann durch eine systematische und kontinuierliche Kommunikation gefördert werden.⁶

Führung

Führungskräfte sollten für die Thematik sensibilisiert werden. Nicht selten ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stigmatisiert und tabuisiert. Eine solche Sensibilisierung kann durch Vorträge und Training erfolgen. Neben der Sensibilisierung sollten auch praktische Kompetenzen für die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Beruf und Pflege vereinbaren müssen, vermittelt werden. Die Pflege von Familienangehörigen muss auch Thema der Betriebsrätarbeit sein.⁷

Arbeitsorganisation

Eine Arbeitsorganisation, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglicht, sollte insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. Auch die Reduzierung der Arbeitszeit, komprimierte Arbeitszeitmodelle sowie kurzfristig gewährte Freistellungen, die auch längerfristig sein können, sind hilfreich. Darüber hinaus zeichnet sich ein Unternehmen, das Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet, durch eine Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung aus. Alternierende Telearbeit kann ebenfalls zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beitragen.⁸

⁶ Vgl.: Schneider, N. et al. (2006), S. 9; BerufundFamilie (2007), S. 15.

⁷ Vgl.: BerufundFamilie (2007), S. 18f.; BMFSFJ (2000), S. 36f.; DGB (2006), S. 8.

⁸ Vgl.: BerufundFamilie (2007), S. 7ff., 11f., 13; BMFSFJ (2000); s. 29ff.; DGB (2006), S. 5.

Personalentwicklung

Die eingeschränkte zeitliche und örtliche Flexibilität von pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reduziert die Möglichkeit, an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen. Bei Beschäftigten, die Angehörige pflegen, sollte darauf geachtet werden, dass die Weiterbildungen im Unternehmen bzw. an einem unternehmensnahen Ort sowie im Rahmen der normalen Arbeitszeiten stattfinden. Wenn ein Beschäftigter aufgrund von Pflegepflichten frei gestellt ist, sollte Kontakt gehalten werden. Dies obliegt jedoch nicht nur der Verantwortung des Arbeitgebers sondern auch des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin. Darüber hinaus können Supervisionsangebote für pflegende Angehörigen unterstützend wirken.

Services

Wenn ein Angehöriger oder eine Angehörige plötzlich pflegebedürftig wird, wissen viele Beschäftigte oft nicht, wo und wie sie Unterstützung innerhalb und außerhalb des Unternehmens bekommen können. Informationen im Intranet, in Printform, als Tagesordnungspunkt auf Betriebsversammlungen sowie Beratungen können eine große Hilfestellung bieten. Ein Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin im Unternehmen, der / die die Informationen gebündelt weitergeben kann, im konkreten Fall individuell auf die Situation des pflegenden Mitarbeiters bzw. der pflegenden Mitarbeiterin eingeht sowie bei psychischen und emotionalen Belastungen ein offenes Ohr hat, ist ebenfalls hilfreich. Größere Unternehmen können mit Pflegeeinrichtungen Belegplätze für die Kurzzeitpflege vereinbaren. Aufgrund von Geschäftsreisen, eigener Krankheit oder des Urlaubs kommt es immer wieder vor, dass Pflegende die zu pflegenden Angehörigen für eine kurze Zeit in einem Pflegeheim unterbringen müssen.⁹

⁹ Vgl.: BerufundFamilie (2007), S. 14, 16, 23ff.; BMFSFJ (2000), S. 32ff

Literatur

Bertelsmann Stiftung (2005): Demografischer Wandel, Präventions- und Rehabilitationspotenziale, Gütersloh.

Beruf und Familie (2007): Für die Praxis: Eltern pflegen, Frankfurt.

Beruf + Familie, Bremer Verbundprojekt (2006): Gute Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege, Bremen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger, Bonn.

DGB (2006): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin.

IAW (2006): Zur Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Angehörigenpflege in Deutschland, Bremen.

INQA (2007a): Fels in der Brandung, Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf, Dortmund.

INQA (2007b): Für eine neue Qualität der Arbeit in der Pflege, Dortmund.

Schneider , N. et al (2006): Familienpflege und Erwerbstätigkeit, Mainz.

Spiegel online (2008): Statistisches Bundesamt erwartet rund 58% mehr Pflegefälle bis 2030, in: www.spiegel.de/wirtschaft.