



GesellschaftsReport BW  
Ausgabe 1 – 2018

# Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit



Baden-Württemberg

STATISTISCHES LANDESAMT  
FAFO FAMILIENFORSCHUNG



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

# Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit

## Zentrale Ergebnisse im Überblick

- In Baden-Württemberg leben über 328 000 Pflegebedürftige (Stand: 2015). Zwischen 1999 und 2015 hat diese Zahl um 56 % zugenommen, Tendenz weiter steigend.
- Mehr als die Hälfte der Pflegebedürftigen werden von Angehörigen gepflegt, von denen knapp zwei Drittel erwerbstätig sind. 62 % der pflegenden Erwerbstätigen sind Frauen. Sie arrangieren ihre Erwerbstätigkeit „um die Pflege herum“ und schultern damit einen Großteil der häuslichen Pflege.
- Pflegende Erwerbstätige arbeiten nur eine Stunde weniger pro Woche als nicht pflegende Erwerbstätige. Täglich nimmt die Pflegetätigkeit im Durchschnitt jedoch fast zwei Stunden zusätzlich in Anspruch.
- Wer Pflegeverantwortung trägt, ist dadurch stärker belastet und oft gesundheitlich beeinträchtigt. Dennoch empfinden Pflegende ihre Erwerbstätigkeit häufig als Abwechslung und Ausgleich und sind mit dem eigenen Leben zufriedener als Pflegende, die nicht erwerbstätig sind. Die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit erhält dadurch besondere Bedeutung.
- Deutschlandweite Befragungen zeigen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Pflege von Angehörigen eher als Privatangelegenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachten. Fast drei Viertel der pflegenden Berufstätigen fühlen sich nicht adäquat von ihrem Arbeitgeber bzw. Ihrer Arbeitgeberin unterstützt. Auch wissen Pflegende häufig wenig über Informations- und Unterstützungsangebote.
- Es ist daher notwendig, der Vernetzung, Kooperation und Zusammenarbeit von Politik, Kommunen, Arbeitgebern und Verbänden ausreichend Sorge zu tragen, um den Informationsfluss insbesondere zu den Betroffenen zu verbessern und damit Vereinbarkeit zu erleichtern. Schließlich bedarf es auch einer verbesserten Datengrundlage rund um das Thema Pflege und Vereinbarkeit.



## 1. Einleitung

Das Bewusstsein, dass sich Angehörigenpflege und Erwerbstätigkeit nicht ausschließen dürfen, ist seit der Einführung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes und der Weiterentwicklung durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, spätestens aber seit der Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs zu Beginn dieses Jahrs noch stärker in den öffentlichen Diskurs gerückt. Nicht nur die mediale Berichterstattung greift verstärkt diese Thematik auf. Zwischenzeitlich erforscht eine Vielzahl wissenschaftlicher Studien die Situation pflegender Angehöriger.

Der Bewusstseinszuwachs gründet primär in der gestiegenen Aufmerksamkeit für den demografischen Wandel und der Realisierung dessen Konsequenzen. Der Blick nach Baden-Württemberg zeigt: Die Zahl alter und hochaltriger Menschen steigt stetig an. Das bedeutet aber auch, dass die Zahl der potenziell Pflegebedürftigen kontinuierlich zunimmt. Zum letzten Erhebungszeitpunkt der Pflegestatistik 2015 bezogen in Baden-Württemberg insgesamt 328 297 Menschen Pflegeleistungen. Damit vergrößerte sich die Zahl seit 1999 um rund 56 % – Tendenz weiter steigend.

20 % dieser Menschen, die sich nicht mehr alleine versorgen können, wurden 2015 ambulant gepflegt, 28 % wurden vollstationär versorgt. Mit rund 52 % wurde der überwiegende Anteil Pflegebedürftiger jedoch im häuslichen Umfeld von den eigenen Angehörigen gepflegt. Gegenüber 1999 bedeutet das einen Anstieg häuslich gepflegter Personen von 65 %. Dabei gingen 2015 in Baden-Württemberg 63 % der pflegenden Angehörigen neben ihrer Pflegeverantwortung einer Erwerbstätigkeit nach.

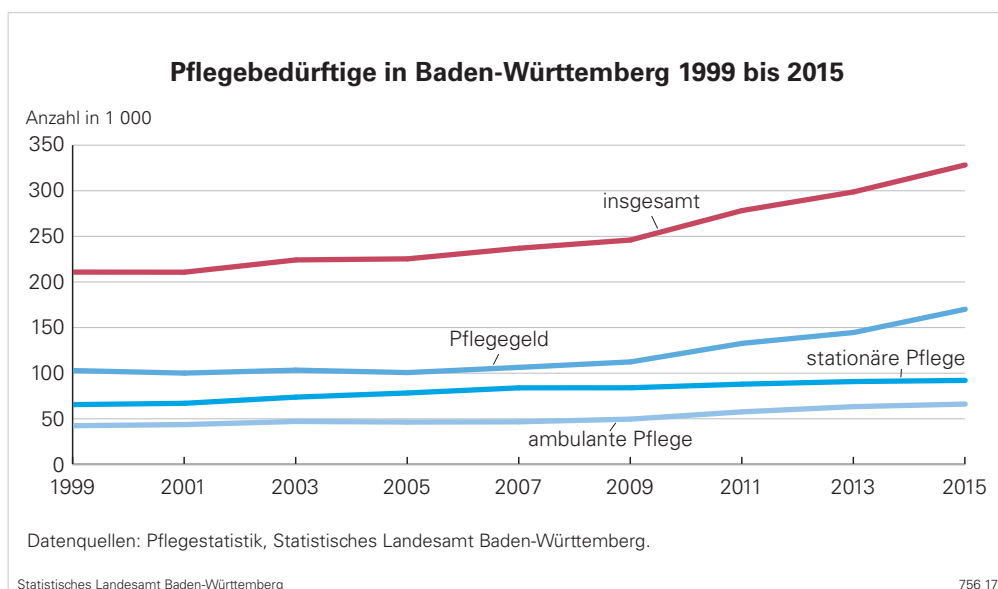


Abbildung 1:  
Die Entwicklung der  
Pflegebedürftigkeit  
in Baden Württemberg  
seit 1999

Obwohl der überwiegende Teil der pflegenden Angehörigen erwerbstätig ist, sind betriebliche Unterstützungsangebote zur Erleichterung dieser Doppelbelastung dünn gesät. Die Mehrheit der Arbeitgeber gibt an, sich nicht oder kaum mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit beschäftigt zu haben (Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg; Reichert 2016). Ebenso hoben der Siebte Altenbericht (2015) wie auch der zweite Engagementbericht (2016) hervor, dass Pflege nicht allein auf den Schultern Angehöriger oder ohnehin knapper Pflegekräfte lasten darf. Verlängerte Lebensarbeitszeiten, die

zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, aber auch die weitreichende Mobilität von Familien und deren struktureller Wandel machen es notwendig, häusliche Pflege zu stärken, aber in gemischten Arrangements zu gestalten. Das bedeutet auch, Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu verbessern, die Beteiligung von Männern in der Angehörigenpflege zu fördern, negative Konsequenzen der Pflege für den weiteren Erwerbsverlauf abzufedern und eine soziale Absicherung zu schaffen (Siebter Altenbericht 2015).

Die Unterstützung der häuslichen Pflege und pflegender Angehöriger lohnt sich. Nicht nur wird dadurch dem Wunsch betroffener Pflegebedürftiger entsprochen, so lange wie möglich im gewohnten Umfeld zu leben. Gleichzeitig berichten pflegende Angehörige, dass sie die Pflegesituation, trotz psychischer und physischer Belastungen, als bereichernde und intensive Erfahrung (R+V Versicherung AG 2012) erleben sowie Kraft und Ausgleich aus der Erwerbstätigkeit ziehen (Hoff et al. 2014).

Der vorliegende GesellschaftsReport BW beschreibt die Situation pflegender Angehöriger und zeigt auf, welche Unterstützungsmöglichkeiten es für erwerbstätige pflegende Angehörige auf betrieblicher Ebene gibt. Unter häuslichen Pflegearrangements wird Pflege gefasst, die außerhalb von vollstationären Pflegeeinrichtungen erbracht wird. Der Report greift zunächst anhand der Pflegestatistik die Perspektive der Pflegebedürftigen in Baden-Württemberg auf.

Durch Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2015 und des Freiwilligen-surveys 2014 wird die Gruppe der pflegenden Angehörigen anhand sozio-ökonomischer Merkmale beschrieben und nachgezeichnet, wie sich die Angehörigenpflege auf die Erwerbstätigkeit auswirkt und wie diese doppelte Beanspruchung empfunden wird<sup>1</sup>. Im Anschluss wird anhand konkreter Beispiele diskutiert, welche Möglichkeiten Arbeitgeber haben, pflegende Mitarbeitende zu unterstützen. Auf der Grundlage der empirischen Befunde werden abschließend Handlungsempfehlungen gegeben.

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Eine Grundlage für die Stärkung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde mit dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz geschaffen. Bei Eintreten eines Pflegefalls im persönlichen Umfeld stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedene Unterstützungsleistungen offen. Werden nahe Angehörige akut und unvermittelt pflegebedürftig, besteht nach dem Pflegezeitgesetz das Recht, bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit freigestellt zu werden (§2 PflegeZG). In dieser Zeit können die nahen Angehörigen eine eigene pflegerische Versorgung sicherstellen und ggf. eine weitergehende bedarfsgerechte Pflege organisieren. Sofern währenddessen keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber geleistet wird, kann unabhängig von der Betriebsgröße ein Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen gestellt werden (§ 44a Absatz 3 SGB XI).

---

1 Personen, die werktags täglich mindestens eine Stunde pflegen, wurden als „Angehörige mit Pflegeverantwortung“ definiert. Dieses Vorgehen steht in Einklang mit anderen Studien (Geyer und Schulz 2014; Geyer 2016).

Beschäftigte, die sich zu Hause um ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen kümmern möchten, können nach dem Pflegezeitgesetz im Rahmen der sogenannten Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) bis zu sechs Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit besteht nicht, wenn die Unternehmensgröße unter 15 Beschäftigten liegt. Auch haben nahe Angehörige einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (§ 2 FPfZG). Dabei kann für die Dauer von längstens 24 Monaten die Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich verringert werden. Ein Rechtsanspruch besteht nur, wenn der Arbeitgeber 25 oder mehr Mitarbeitende beschäftigt. Um die entstehenden Einkommensverluste während der Pflege- oder Familienpflegezeit abzumildern, besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen zu beantragen.

Die Pflegeversicherung gewährt im Falle von Pflegebedürftigkeit vielfältige Leistungen. Die finanziellen Unterstützungen reichen unter anderem von Pflegegeld, Pflegesachleistungen und Pflegehilfsmitteln, bis hin zur Kostenübernahme für eine kurzzeitige Ersatzpflege zur Entlastung der Pflegepersonen. Pflegenden Angehörigen besitzen zudem einen Anspruch auf kostenlose Pflegekurse und können sich bei den in den Stadt- und Landkreisen eingerichteten Pflegestützpunkten oder bei den Pflegekassen des zu pflegenden Angehörigen beraten lassen. Außerdem werden nach §§ 44 ff. SGB XI Leistungen zur sozialen Absicherung der Pflegepersonen gewährt.

**i** Detailliertere Informationen finden sich in der neu überarbeiteten Broschüre „Pflegebedürftig – was nun?“ des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg (2017). [www.baden-wuerttemberg.de/Pflegebeduerftig-was-nun](http://www.baden-wuerttemberg.de/Pflegebeduerftig-was-nun)

### 3. Herausforderungen der Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit

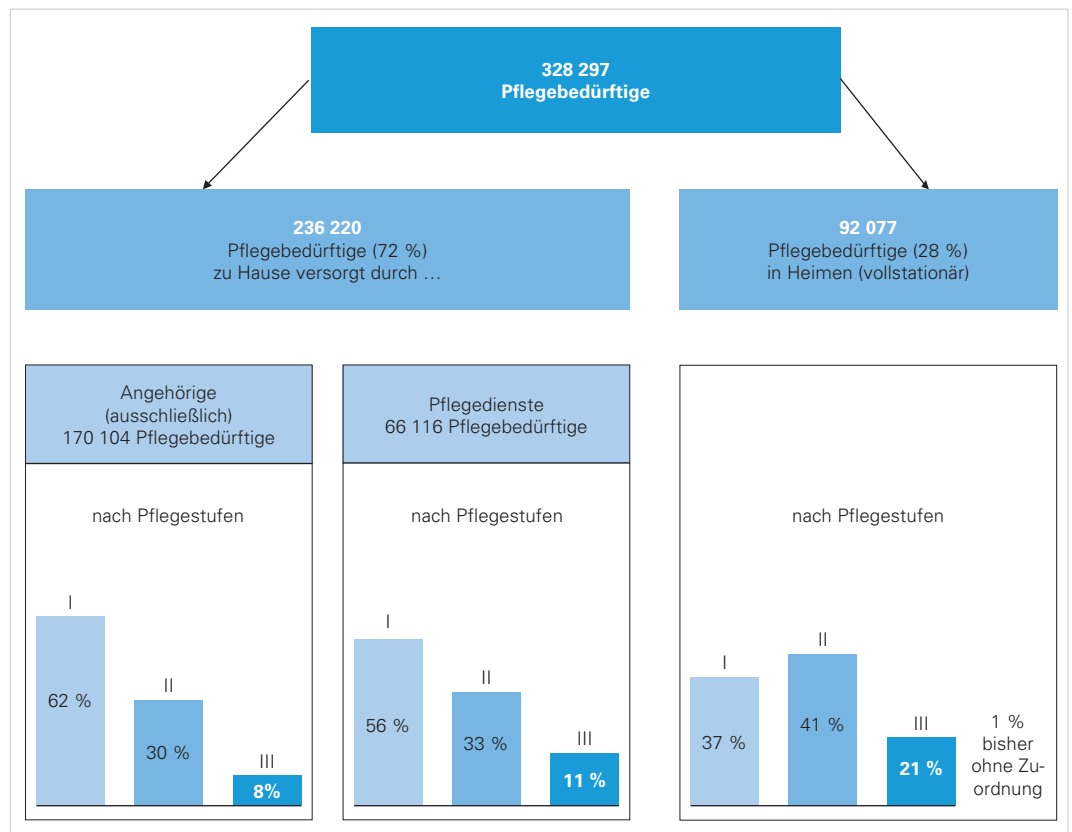
Zum letzten Erhebungszeitpunkt der amtlichen Pflegestatistik (2015) waren in Baden-Württemberg 328 297 Personen pflegebedürftig.<sup>2</sup> Das entspricht einem Anteil von etwa 3 % der Bevölkerung. Auch wenn diese Zahlen gering erscheinen, zeigt der Vergleich, dass sich seit 1999 die Anzahl pflegebedürftiger Menschen mehr als verdoppelt hat. Aktuelle Vorausberechnungen des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg legen nahe, dass der Trend in den nächsten Jahrzehnten anhalten wird. Die gestiegene Lebenserwartung trägt mit dazu bei, dass bis dahin Pflegebedürftigkeit voraussichtlich rund 403 000 Personen im Land betreffen wird. In der Konsequenz und vor dem Hintergrund der rückläufigen Entwicklung der Bevölkerungszahl bedeutet dies, dass 2030 voraussichtlich etwa 3,7 % der Baden-Württembergerinnen und Baden-Württemberger pflegerische Unterstützung benötigen werden (Brachat-Schwarz 2016; Gölz und Weber 2016). Angesichts des demografischen und familialen Wandels stellt sich die Frage, wie diese Unterstützung zukünftig geleistet werden kann.

---

2 Als pflegebedürftig im Sinne der Pflegestatistik gilt eine Person dann, wenn sie eine Pflegestufe beantragt und bewilligt bekommen hat. Da nicht alle Personen, die tatsächlich im Alltag pflegerische Unterstützung benötigen, eine Pflegestufe beantragt haben, dürfte die Zahl pflegebedürftiger Personen ggf. höher liegen.

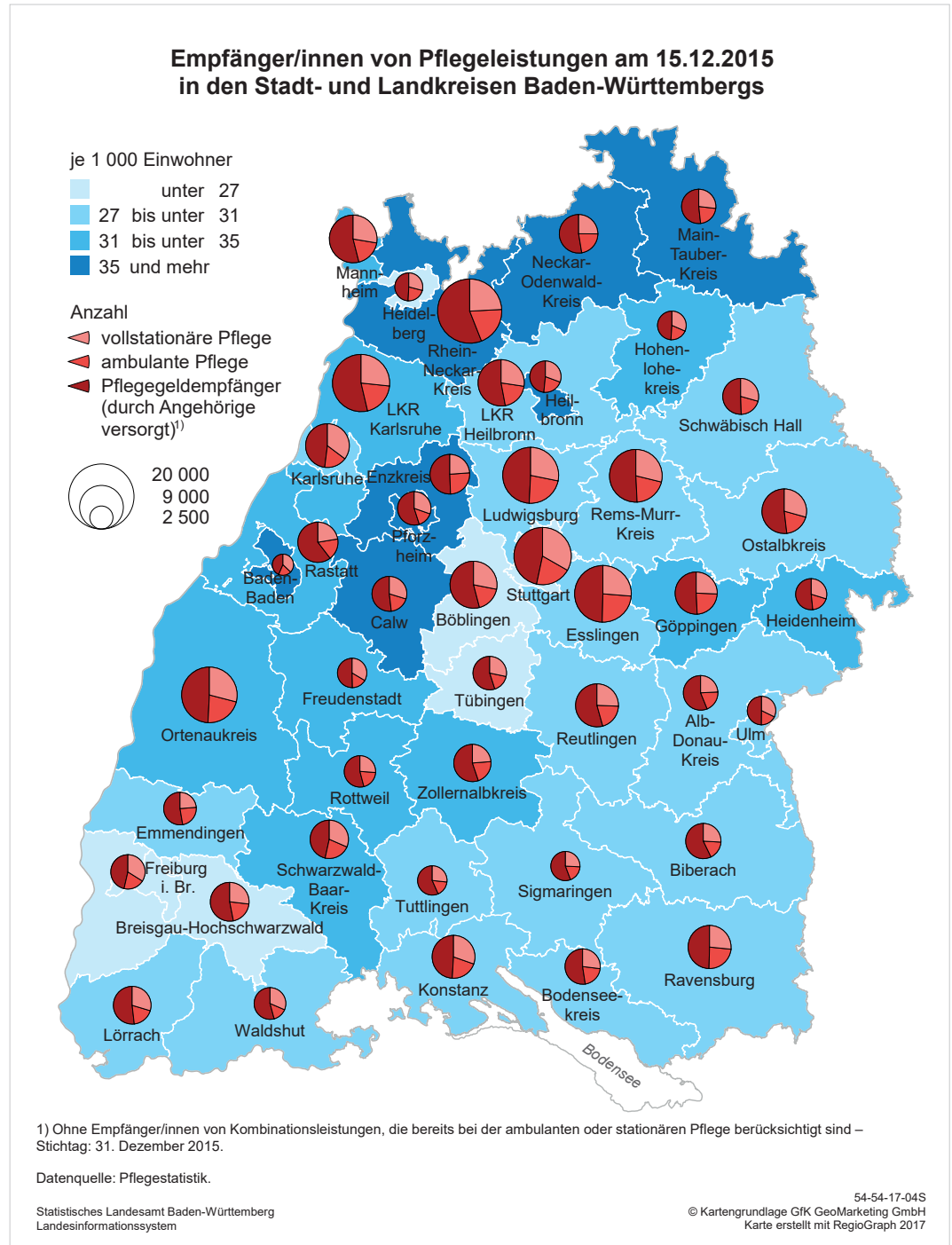
Bei der aktuellen Gestaltung der Unterstützung für Menschen, die in ihrem Alltag auf fremde Hilfe angewiesen sind, zeigt sich vor allem eines: Der Wunsch dieser Menschen so lange wie möglich im vertrauten Umfeld zu leben (Kuhlmey et a. 2010). Entsprechend wird lediglich ein Viertel (28 %) der pflegebedürftigen Baden-Württembergerinnen und Baden-Württemberger in Heimen gepflegt. Die meisten (72 %) werden im häuslichen Umfeld versorgt. Der detailliertere Blick in die Gruppe der häuslich Gepflegten verdeutlicht: etwas mehr als ein Viertel von ihnen wird durch ambulante Pflegedienste betreut, knapp drei Viertel ausschließlich von ihren eigenen Angehörigen. In Relation zu allen Pflegebedürftigen bedeutet dies, dass die Hälfte (52 %) aller pflegebedürftigen Menschen in Baden-Württemberg allein durch ihre Angehörigen versorgt werden. Diese Relation wird auch in den kommen Jahren erhalten bleiben. Vorausberechnungen des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg gehen davon aus, dass im Jahr 2030 nach wie vor die meisten Pflegebedürftigen ausschließlich von ihren Angehörigen versorgt werden.

Abbildung 2:  
Eckdaten der  
Pflegestatistik 2015



Angehörigenpflege erstreckte sich bisher über alle Pflegestufen hinweg, wobei der Blick auf *Abbildung 2* zeigt, dass vor allem Pflegebedürftige, die in Pflegestufe I eingruppiert waren, häuslich gepflegt wurden. Je höher die Pflegestufe, desto häufiger wird die stationäre Pflege der häuslichen vorgezogen. Aufgrund des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes wurde ab 1. Januar 2017 ein grundlegend neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff mit anstatt 3 Pflegestufen nunmehr 5 Pflegegraden eingeführt. Aktuelle Daten auf der Basis des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs liegen noch nicht vor. Es ist aber davon auszugehen, dass das bisherige Muster sich auch bei den neuen Pflegegraden zeigen wird.

Abbildung 3:  
Empfänger/innen  
von Pflegeleistungen  
am 15.12.2015 in  
den Stadt- und  
Landkreisen Baden-  
Württemberg



Das skizzierte Versorgungsbild spiegelt sich auch auf regionaler Ebene wider (*Abbildung 3*). In allen Stadt- und Landkreisen des Landes dominiert das häusliche Pflegearrangement. Die Verteilung zeigt, dass Pflegebedürftige in den ländlichen Regionen tendenziell häufiger durch Angehörige betreut werden als in den Städten. Dies mag auf eine traditionellere Prägung der Familienstrukturen in ländlichen Kreisen zurückzuführen sein, die dazu führt, dass Pflegebedürftige häufiger in ihrem heimischen Umfeld versorgt werden. Exemplarisch ist dies in den Landkreisen Tuttlingen, Sigmaringen und Biberach festzustellen. Im Zeitverlauf (nicht dargestellt) zeigt sich, dass selbst in diesen drei Landkreisen der Anteil häuslich Gepflegter seit 2005 weiter angestiegen ist: im Landkreis Tuttlingen von 48 auf 57 %, im Landkreis Sigmaringen von 51 auf 56 % und im Landkreis Biberach von 53 auf 57 %.

## Der Personenkreis der häuslich Gepflegten

Zum Personenkreis der häuslich gepflegten Personen zählten im Jahr 2015 mehrheitlich Frauen (59 %). Der Frauenanteil an allen pflegebedürftigen Personen betrug rund 64 %. Der Blick auf die Altersverteilung offenbart zudem, dass Pflegebedürftige über alle Altersgruppen hinweg durch ihre Angehörigen versorgt werden, mit einer besonderen Konzentration in den Altersgruppen ab 65 Jahren. 27 % der häuslich Gepflegten waren zwischen 65 und 80 Jahre alt. Der Anteil Hochbetagter (80 Jahre und älter) betrug rund 48 %. Rund 12 % von ihnen befanden sich in der Altersgruppe der über 90-Jährigen.

Das dargelegte Ausmaß häuslicher Pflege verdeutlicht, dass pflegeverantwortliche Angehörige nicht nur „junge Alte“ (65 bis 80 Jahre) betreuen oder Pflegebedürftige der bisherigen Pflegestufe I, sondern sich ihre Pflegeleistung über alle Altersstufen erstreckt. Damit wird offenkundig, dass die Angehörigenpflege eine zeitintensive Aufgabe darstellen kann, die mitunter mit einem Vollzeitjob verglichen wird (Hielscher et al. 2017: 58). Außer Acht gelassen werden darf dabei nicht, dass die Pflegesituation sich über einige Jahre erstrecken kann. Analysen der Barmer-GEK (Rothgang et al. 2016) lassen erkennen, dass rund 68 % der Pflegegeldempfänger vier Jahre betreut, unterstützt und gepflegt werden. Gleichzeitig gingen 2015 in Baden-Württemberg rund 63 % der pflegenden Angehörigen neben ihrer Pflegeverantwortung einer Erwerbstätigkeit nach. Dieser Anteil lag auch in den vergangenen 16 Jahren stetig bei rund 60 %.

Damit stellt sich die Frage, wer diese Angehörigen sind, die versuchen, Erwerbs- und Pflegearbeit miteinander zu vereinbaren, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und wie gut es ihnen gelingt, die Doppelbelastung zu meistern.

## Perspektive der pflegenden Angehörigen

Tritt eine Pflege- oder Unterstützungssituation ein, haben Angehörige, anders als bei der Geburt eines Kindes, häufig nur wenig Zeit, Pflege sicherzustellen und auch für sich die Frage zu beantworten, ob sie selbst Pflege leisten können und möchten. Mitunter gilt es gerade für Erwerbstätige abzuwägen, ob die Pflege rund um die Arbeit organisierbar ist oder ob eine Reduktion oder gar die (temporäre) Aufgabe der Erwerbstätigkeit sinnvoller ist.

Mit den Möglichkeiten der Inanspruchnahme von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung zur Organisation von Pflege, der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit soll die Entscheidung erleichtert werden. Derzeit (Dezember 2017) ist noch wenig darüber bekannt, wie viele Menschen in Deutschland und Baden-Württemberg diese Leistungen tatsächlich in Anspruch nehmen. Eine Anfrage der Familienforschung Baden-Württemberg bei den Pflegekassen deutet darauf hin, dass die Beurlaubungs- oder Teilzeitmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz selten in Anspruch genommen werden. Beispielsweise berichtete die AOK Baden-Württemberg, dass 2016 von 4 114 586 Versicherten 1 017 Pflegeunterstützungsgeld beantragten (entspricht einem Versichertenanteil von 0,02 %). Lediglich 104 AOK-Versicherte nutzten landesweit die unbezahlte Pflegezeit von bis zu sechs Monaten. Im selben Jahr beantragten von den deutschlandweit 1 093 686 Versicherten der Techniker Krankenkasse



512 (entspricht 0,05 %) Pflegeunterstützungsgeld.<sup>3</sup> Der Verband der privaten Krankenversicherung (PKV) teilte für das Jahr 2016 mit, dass 670 Personen verschiedene Möglichkeiten des Pflegezeit- bzw. Familienpflegezeitgesetzes genutzt haben. Diese stichprobenartige Anfrage deckt sich mit Ergebnissen von Studien, die herausfanden, dass die gesetzlichen Leistungen aktuell nicht bzw. nur in geringem Umfang in Anspruch genommen werden (Auth et al. 2015; Hielscher et al. 2017; Leiber et al. 2015). Als Gründe wurden der bürokratische Aufwand und die Unabwägbarkeit der Dauer der Pflegesituation genannt sowie die Einschätzung, bisher keine Notwendigkeit zu sehen. Jedoch gab auch ein großer Teil der befragten Personen an, die gesetzlichen Leistungen nicht zu kennen oder Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber zu befürchten.

### **Der Personenkreis der erwerbstätigen Pflegenden**

In Baden-Württemberg haben sich 2015 rund 7 % der erwerbsfähigen Personen entschieden, die Pflegeverantwortung selbst zu übernehmen. Knapp zwei Drittel (63 %) von ihnen stellten sich der Herausforderung, diese Verantwortung mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Damit lag der Anteil der Pflegenden, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, in Baden-Württemberg auf demselben Niveau wie in ganz Deutschland (64 %). Dabei trugen insbesondere Erwerbstätige über 45 Jahren Pflegeverantwortung. Durchschnittlich waren diese erwerbstätigen pflegenden Angehörigen 42,4 Jahre alt, der Median, der diese Angehörigen in zwei gleichgroße Gruppen teilt, lag bei 37 Jahren.

Angehörigenpflege umfasst in Baden-Württemberg nahezu alle Bildungsgruppen. Der Anteil der pflegenden Angehörigen mit mittlerem bzw. geringem Bildungsabschluss lag 2015 nur geringfügig über dem pflegender Angehöriger mit höherem Bildungsabschluss. Im Hinblick auf den Erwerbsumfang zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede nach Bildungsgrad. Angehörige, die mindestens die Hochschulreife haben, sind häufiger in Vollzeit erwerbstätig und pflegen ( 51 % der Pflegenden mit Hochschulabschluss im Vergleich zu 32 % derer mit mittlerem bzw. geringem Bildungsabschluss). Beschäftigte mit maximal mittlerem Bildungsabschluss wählen eher die Variante, in Teilzeit erwerbstätig zu sein (29 % der Pflegenden mit mittlerem bzw. geringem Bildungsabschluss im Vergleich zu 14 % derer mit Hochschulabschluss ). Eine Erklärung für diese Unterschiede mag darin liegen, dass für formal höher gebildete Menschen höhere indirekte Kosten durch Einkommenseinbußen entstehen, wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren. Gleichzeitig erlauben es die tendenziell größeren finanziellen Ressourcen formal höher Gebildeter, zusätzlich formelle Unterstützung zu erwerben (Klaus und Tesch-Römer 2017).

Die genauere Betrachtung des Personenkreises pflegender erwerbstätiger Angehöriger zeigt, dass es in Baden-Württemberg nach wie vor überwiegend Frauen sind, die sowohl Pflege leisten als auch einer Berufstätigkeit nachgehen. So wurde in 62 % der Fälle die Angehörigenpflege durch Frauen geleistet. Deutschlandweit liegt dieser Anteil bei 57 %. Damit scheint Baden-Würt-

---

<sup>3</sup> Beide hier genannten Kassen konnten keine Angaben zur Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes (im Falle der TK) und des Familienpflegezeitgesetzes (im Falle der AOK und TK) machen. Bei allen weiteren angefragten gesetzlichen Kassen lagen keine Angaben zu der Nutzung der Unterstützungsmöglichkeiten nach Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz vor.

temberg tendenziell traditioneller geprägt zu sein, als andere Bundesländer.<sup>4</sup> In der Regel handelt es sich bei pflegenden Frauen überwiegend um Töchter und Ehefrauen bzw. Lebenspartnerinnen, zu einem geringen Anteil um Schwiegertöchter, wie Studien zeigen (Hielscher et al. 2017; Haberkern & Szydlik 2008).

Es darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass in Baden-Württemberg zu einem guten Drittel Männer Verantwortung in der Angehörigenpflege übernehmen. Es sind primär Ehemänner bzw. Lebenspartner, zu einem geringen Anteil auch Söhne und Schwiegersöhne (Hielscher et al. 2017; Haberkern & Szydlik 2008). Eine Studie von Geyer und Schulz (2014) zeigt, dass heutzutage deutschlandweit zunehmend Männer pflegen und sich dieser Trend vermutlich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen wird.

Auch wenn sich damit zeigt, dass die häusliche Pflege immer mehr zu einer Angelegenheit beider Geschlechter wird, finden sich in Baden-Württemberg dennoch interessante Unterschiede zwischen pflegenden Männern und Frauen, gerade wenn man den Umfang der Erwerbstätigkeit analysiert. Während pflegende Frauen 2015 eher in Teilzeit (31 %) arbeiteten oder nicht erwerbstätig waren (46 %), arbeiteten pflegende Männer überwiegend in Vollzeit (Abbildung 4).<sup>5</sup>

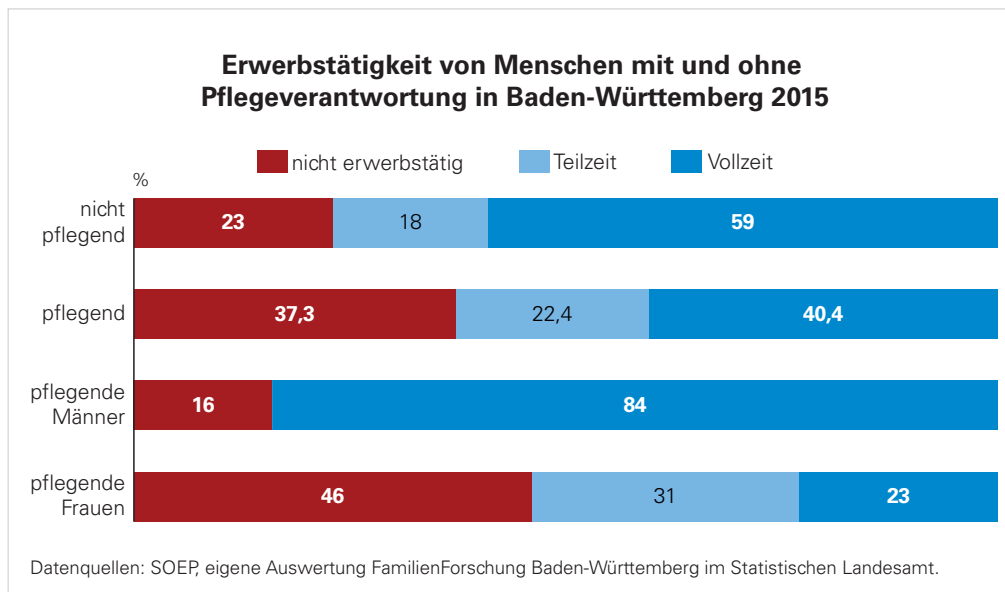


Abbildung 4: Erwerbstätigkeit von Menschen mit und ohne Pflegeverantwortung in Baden-Württemberg 2015

Damit bestätigt sich für Baden-Württemberg in der Tendenz die Erkenntnis anderer Studien (Nowossadeck et al. 2016): Tritt im privaten Umfeld ein Pflegefall ein, scheinen Frauen eher ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder sie komplett aufzugeben, während die Mehrheit der Männer dazu neigt, weiterhin in Vollzeit zu arbeiten. Dahinter steckt offenbar eine unterschiedliche Strategie der Organisation von Pflege. Frauen sehen sich stärker in der Pflicht und Hauptverantwortung

4 Dieser Befund wird höchst signifikant durch das Ergebnis einer multiplen Regression gestützt, mit der die Frage beantwortet wurde, ob in Baden-Württemberg Frauen häufiger neben ihrer Erwerbstätigkeit die Angehörigenpflege übernehmen.

5 Der fehlende Anteil in Teilzeit arbeitender, pflegender Männer in Baden-Württemberg ist auf die geringe Fallzahl im Sample für Baden-Württemberg (N=277) zurückzuführen. In den Daten des Freiwilligensurveys 2014 für Baden-Württemberg lag dieser Anteil bei 0,5 %, im deutschlandweiten Sample bei 6 %.

tung, die Sorge um ihre Familie und Angehörigen allein zu tragen und dafür auch die Arbeitszeit und -umfang anzupassen, während Männer die Pflege um ihre Erwerbsarbeit herum organisieren (Auth et al. 2015; Auth et al. 2016). Sie nutzen häufiger zusätzliche Unterstützung, u.a. durch ambulante Pflegedienste oder organisierte Nachbarschaftshilfen, die es ermöglichen mit Blick auf die Arbeit den Status quo zu wahren. Hinsichtlich dieser geschlechtsspezifischen Muster ist allerdings anzumerken, dass aus der Reduzierung der Arbeitszeit gerade für Frauen nicht nur finanzielle Einbußen resultieren, sondern auch das Risiko von Altersarmut steigt (u.a. Franke und Reichert 12; Hielscher et al. 2017; Zweiter Gleichstellungsbericht 2017).

Doch wieviel Zeit verwenden pflegende Frauen und Männer durchschnittlich pro Werktag für die Angehörigenpflege? Insgesamt betrachtet investieren 67 % der pflegenden Baden-Württembergerinnen und Baden-Württemberger täglich eine Stunde in die Pflege ihrer Angehörigen. Ein Drittel pflegte mindestens zwei Stunden und mehr. Die durchschnittliche Pflegezeit pro Werktag betrug 1,7 Stunden. Der Geschlechtervergleich zeigt wiederum, dass erwerbstätige Männer in Baden-Württemberg in einem Bereich von einer bis maximal sieben Stunden pro Tag unter der Woche pflegten. Bei 86 % der Männer lag die tägliche Pflegezeit nicht über einer Stunde. Bei Frauen hingegen erstreckte sich die tägliche Pflegezeit werktags auf bis zu zehn Stunden.<sup>6</sup> Dabei gab etwas mehr als die Hälfte von ihnen an, eine Stunde täglich zu pflegen. Ein Viertel pflegte zwei Stunden pro Tag. Diese Zeit muss in den üblichen privaten Tagesablauf mit all seinen Verpflichtungen integriert werden, was rasch zur Herausforderung werden kann, gerade wenn Kinder im Haushalt leben.

Im Kontrast zu der täglichen Pflegezeit stehen die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit pflegender Angehöriger und die Geschlechtsdifferenzen. Pflegende Frauen sind durchschnittlich pro Woche weniger Stunden erwerbstätig als pflegende Männer, wie die Auswertung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit pro Woche (inklusive Überstunden) zeigt. So gingen pflegende Frauen in Baden-Württemberg im Schnitt 34,1 Stunden und pflegende Männer 42,8 Stunden pro Woche einer Erwerbstätigkeit nach.

Verglichen mit nicht pflegenden Erwerbstätigen war die Arbeitszeit von Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung rund eine Stunde pro Woche niedriger (38 Stunden im Vergleich zu 39,3 Stunden). Damit fällt die Differenz der Arbeitszeit eher gering aus. Neben diesem Befund zeigen die Analysen für Baden-Württemberg aber auch, dass pflegende Erwerbstätige nicht häufiger als Beschäftigte ohne Pflegeverantwortung den Wunsch äußern, ihre eigene Arbeitszeit zu reduzieren. Dadurch wird die Bedeutung von Vereinbarkeitsmodellen für pflegende Angehörige unterstrichen.

Zusätzliches Gewicht bekommen Vereinbarkeitsmodelle vor dem Hintergrund des subjektiv eingeschätzten Gesundheitszustands pflegender Erwerbstätiger. Die baden-württemberg-spezifischen Analysen anhand des Freiwilligensurveys weisen auf einen verschlechterten Gesundheitszustand bei pflegenden Angehörigen hin. Während 38 % der nicht pflegenden Erwerbstätigen angaben, sich sehr gut zu fühlen, lag dieser Anteil bei den Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung sieben Prozentpunkte niedriger. Zum selben Schluss kamen deutschland-

---

6 Hier wird der Gender Care Gap ersichtlich, der angibt, um wieviel Prozent die Care Arbeit von Frauen diejenige der Männer übersteigt (Zweiter Gleichstellungsbericht 2017). 2013 lag der Gap in Deutschland bei 52,4 %. Folglich investieren Frauen anderthalb Mal so viel Zeit in Sorgetätigkeiten als Männer.

weite Studien (Nowossadeck et al. 2016; Auth et al 15; Leiber et al 15; Hoff et al 2014). Erklärt wird dies über die Lebensumstände Pflegender. Pflegenden Angehörigen fehlt häufig Zeit für Erholung und Regeneration. Urlaub und Überstunden werden in die Pflege investiert. Zusätzlich wirken sich Übermüdung, körperliche Belastung und die Reduzierung des Familien-, Liebes- und Soziallebens negativ auf die psychische und physische Gesundheit aus.

Die Erklärung dafür, weshalb pflegende Angehörige nicht in nennenswert geringerem Umfang erwerbstätig sind als ihre nicht pflegenden Kolleginnen und Kollegen mag einerseits darin liegen, dass ihnen nicht ausreichend Vereinbarkeitslösungen von Arbeitgeberseite zur Verfügung stehen. 72 % der Beschäftigten, die vom Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) befragt wurden, gaben an, die Vereinbarkeitsangebote ihrer Arbeitgeber seien „eher schlecht“ oder „sehr schlecht“ (Naumann et al. 2016). Anders als bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gerade von Seiten der Arbeitgeber nur wenige Angebote zur Verfügung gestellt, die den Spagat zwischen Pflege und Beruf erleichtern. 47 % der Beschäftigten würden sich entsprechende Angebote wünschen.

Lediglich jedes dritte Unternehmen in Deutschland bietet tatsächlich spezielle Maßnahmen für pflegende Beschäftigte an (BMFSFJ 2017), und pflegende Beschäftigte werden häufig auch nicht als Zielgruppe für familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen gesehen. Gleichzeitig betrachten einige Arbeitgeber die Organisation von Pflege als Privatangelegenheit der Angehörigen, die sie selbst nicht tangiert (Reichert 2016). Damit wird die Pflege von Angehörigen noch stärker tabuisiert (Auth et al. 2015). Anders als die Geburt eines Kindes, die ebenfalls Vereinbarkeitsfragen aufwirft, ist Pflege gesellschaftlich nach wie vor negativ konnotiert. Gleichzeitig sind Ende und Intensität der Pflege häufig nicht absehbar. Aufgrund dieser Tabuisierung und Unabwägbarkeit entscheiden sich pflegende Beschäftigte möglicherweise dazu, den Status quo am Arbeitsplatz weitgehend aufrecht zu erhalten, um Benachteiligungen und Stigmatisierungen zu vermeiden. Dieser Umstand könnte die geringe Reduktion der Arbeitszeit erklären.

Es gibt andererseits aber auch Hinweise dafür, dass pflegende Angehörige nicht wesentlich weniger arbeiten, weil sie ihre Arbeit als Ausgleich und Rückzugsort von der belastenden Situation zu Hause empfinden. Diesen Schluss lassen insbesondere qualitative Studien zu (Hoff et al. 2014). Für Baden-Württemberg kann dieser Befund bestätigt werden. Insgesamt zeigen sich pflegende Angehörige, die neben ihrer Pflege Tätigkeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen, mit ihrem Leben zufriedener als pflegende Angehörige, die nicht erwerbstätig sind. Während etwas mehr als 80 % der pflegenden Erwerbstätigen hohe Zufriedenheitswerte angaben, waren es bei Pflegenden ohne Erwerbstätigkeit rund 70 %. Dieses Bild zeigt sich für Baden-Württemberg deskriptiv sowohl anhand der SOEP Daten (*Abbildung 5*) als auch anhand der Daten des Freiwilligen Surveys 2014.<sup>7</sup>

---

7 Die Analysen für *Abbildung 5* basieren auf einer Fallzahl von n=277 was insbesondere bei der Gruppe der gering zufriedenen Pflegenden zu einer sehr kleinen Teilgruppe führt. Aus diesem Grund wurde der Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und Lebenszufriedenheit anhand der Daten des SOEP für ganz Deutschland sowohl deskriptiv als auch multivariat berechnet. Diese Analysen stützen das Ergebnis für Baden-Württemberg.

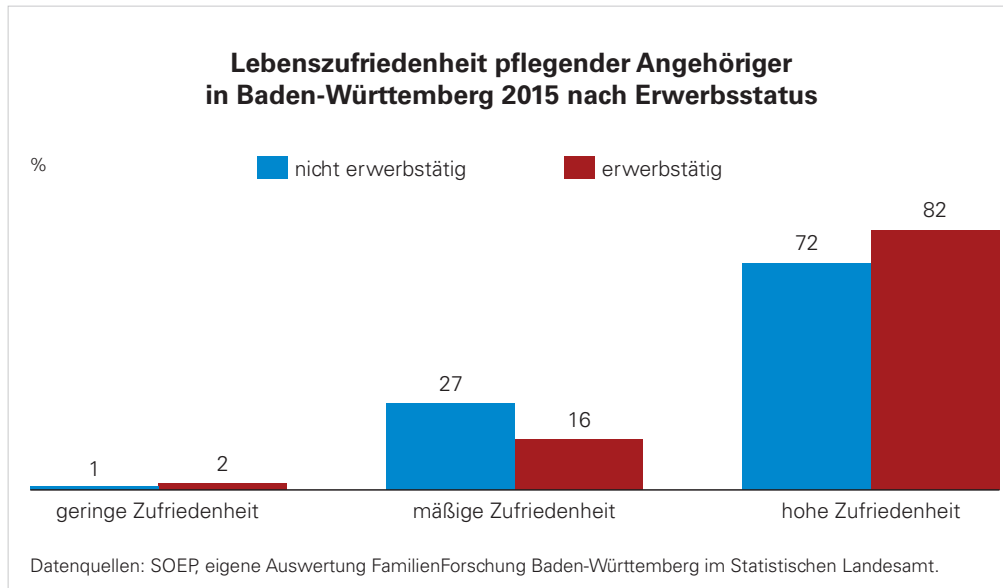


Abbildung 5:  
Lebenszufriedenheit  
pflegender Angehöriger in  
Baden-Württemberg 2015  
nach Erwerbsstatus

#### 4. Vereinbarkeitsmodelle baden-württembergischer Arbeitgeber

Die vorangegangenen Analysen zeigten, dass die Mehrheit der pflegenden Angehörigen in Baden-Württemberg erwerbstätig ist. Ob die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege jedoch gelingen kann, hängt maßgeblich von der Pflege- und Unterstützungssituation, vom Lebensumfeld/sozialen Netzwerk und vom Arbeitgeber und dessen Verständnis oder Unverständnis für die Situation und Bedürfnisse pflegender Beschäftigter ab. In der Realität zeigt sich häufig, dass Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung aus Sorge um den eigenen Job und den weiteren Karriereverlauf ihre Vorgesetzten nicht über ihre private Situation informieren, sondern versuchen, die Pflege um ihre Arbeit herum zu organisieren (BMFSFJ 2017). In vielen Unternehmen ist zudem nicht bekannt, wie viele der Beschäftigten pflegen.

Wie eine vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ 2017) beauftragte Analyse zeigt, sehen Unternehmen oft nicht die Notwendigkeit, spezielle Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Beschäftigte anzubieten. So setzen einige Unternehmen die Bedarfe pflegender Angehöriger mit denen von Eltern gleich (Kümmerling und Bäcker 2012). Dabei ist die Pflege von Angehörigen weniger auf bestimmte (Tages-) Zeiten kalkulierbar. Zudem wird sie, anders als bei Kindern, mit zunehmender Dauer zeitintensiver. 35 % der Unternehmen in Deutschland bieten spezielle Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige an (BMFSFJ 2017). Diese sind jedoch nur einem kleineren Teil der Mitarbeitenden bekannt. Aus diesem Umstand wird sichtbar, dass die Unterstützung pflegender Beschäftigter nur dann gelingen kann, wenn Unternehmen Handlungsbedarf sehen und entsprechende Vereinbarkeitsoptionen schaffen. Zugleich muss das Wissen um die Situation pflegender Angehöriger und auch um die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten „von oben“ getragen und in die Belegschaften hineinkommuniziert werden. Damit kommt gerade Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. In ihren Funktionen als Vorbilder und Gestalter haben ihre Einstellungen und ihr Handeln einen nachhaltigen Einfluss darauf, wie gut Vereinbarkeit gelingt (BMFSFJ 2017: 8).

Dass sich Sensibilität und Verständnis für pflegende Angehörige durchaus lohnen, zeigt die Carers@Work-Studie (Hoff et al. 2014). Zwar reduziert sich die Arbeitsleistung bei pflegenden Beschäf-

tigten in Folge der Belastung im Privatleben durchaus. Jedoch geht es denjenigen Beschäftigten besser, deren Arbeitgeber Verständnis zeigen und Flexibilität in der Gestaltung der Arbeit zugehen. Zum gleichen Ergebnis kommen Kohler und Döhner (2010): Vereinbarkeit funktioniert dort am besten, wo ein vertrauensvolles Betriebsklima herrscht und Mitarbeitende ihre Anliegen mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten besprechen können.

Dabei sind die Möglichkeiten, mit denen Unternehmen ihre pflegenden Beschäftigten unterstützen können, vielfältig und reichen von der Offenheit für informelle Arrangements<sup>8</sup> bis hin zur Sou-

Abbildung 6

Möglichkeiten einer pflegesensiblen Personalpolitik		
Sensibilisierung	Beratung und Information	Entlastungs- und Unterstützungsangebote
bei Veranstaltungen	zu Anlaufstellen für pflegende Angehörige (z.B. Pflegelotsen)	flexible Arbeitsmodelle mit Zeitsouveränität (u.a. Gleitzeit, Telearbeit, ...)
im Intranet oder der Mitarbeitendenzeitschrift	über Kurse und Supervision für pflegende Angehörige	ständige Erreichbarkeit für Angehörige
bei der Fortbildung von Führungskräften	über lokale Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste	Freiwilligenpool für Betreuung
	zu Dienstleistungen wie Notrufservice oder »Essen auf Rädern«	Berücksichtigung des Pflegearrangements bei Urlaubsplanung, Weiterbildung, Geschäftsreisen
	Durch Einrichtung einer Hotline zur Beratung und Information über Unterstützungsmöglichkeiten	Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen, über die gesetzlichen Regelungen hinaus
		finanzielle oder anderweitige Unterstützung für die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes oder einer Kurzzeitpflege
		Belegplätze in Tagespflegereinrichtungen
		Haushaltsnahe Dienstleistungen
		Kooperationen mit Mehrgenerationenhäusern

8 Hoff et al. (2014) weisen darauf hin, dass informelle Arrangements nicht die Regel zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik darstellen dürfen, da sie die Wichtigkeit der Notwendigkeit formeller Lösungen für Betroffene untergraben.

veränität über die eigene Arbeitszeit (zum Beispiel Gleitzeit) und den Arbeitsort (zum Beispiel Telearbeit). Eine Auswahl der Möglichkeiten zeigt *Abbildung 6*.

Den Nutzen spezieller Vereinbarkeitsoptionen für Pflegende verdeutlicht eine Befragung Betroffener (Hoff et al. 2014). Unterstützung durch den Arbeitgeber wird in dieser angespannten Situation als Wertschätzung erfahren, die man gerne auch zurückgeben möchte. Beschäftigte, die Verständnis für ihre Situation erfahren, sind nicht nur zufriedener und motivierter bei der Arbeit, sie empfinden zugleich eine engere Bindung an ihren Arbeitgeber, was sich im Gegenzug zudem positiv auf die Attraktivität als Arbeitgeber auswirkt. Nicht von der Hand zu weisen ist außerdem der Kompetenzzuwachs, den Beschäftigte durch ihre Pflegeverantwortung gewinnen und in ihre Arbeit einbringen können. Zu nennen sind hier die starke Empathie gegenüber anderen, das persönliche Wachstum durch eine grenzüberschreitende Situation, die auch das Verhältnis zum Leben und der Arbeit in ein anderes Licht rückt.

### **Beispiele guter Praxis aus Baden-Württemberg**

Dass Maßnahmen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung nicht nur für große Unternehmen realisierbar sind, sondern durchaus auch für kleine Unternehmen mit wenigen Ressourcen sowie für den öffentlichen Sektor zeigen Beispiele guter Praxis aus Baden-Württemberg.

#### **■ Landratsamt Göppingen: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Unterstützung pflegender Angehöriger als Zukunftsaufgabe**

Um die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und häuslicher Pflege zu erhöhen, hat das Landratsamt Göppingen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen Informations- und Beratungsangebote sowie Austauschmöglichkeiten geschaffen. In den Jahren 2013 bis 2015 wurde die aus drei Modulen bestehende Inhouse-Veranstaltungsreihe „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ konzipiert und durchgeführt: Modul 1 vermittelt, was es bedeutet Angehörige zu pflegen, Pflegeverantwortung zu tragen und mit dieser Belastung zu leben. Modul 2 liefert kompakte Informationen zu den wichtigsten Beratungs-, Unterstützungs- und Pflegeangeboten sowie Inputs zum Thema Patientenverfügung und Vorsorgeregelungen. Modul 3 schließlich bereitet gedanklich auf die Erfahrung von Sterben, Abschied und Schmerz vor. Die Maßnahmen wurden im Rahmen des Programms „familienbewusst & demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Arbeit • Diversität der Familienforschung Baden-Württemberg entwickelt.

Das Landratsamt hat erkannt, dass die Unterstützung pflegender Angehöriger eine wichtige Zukunftsaufgabe darstellt. Der Kreisverwaltung ist es ein großes Anliegen, die Familienfreundlichkeit voranzutreiben. Nach einer Mitarbeitendenumfrage Anfang 2017 wurde der Tag der Vereinbarkeit initiiert. Dort werden Informationen vermittelt, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt sind. Der Vortrag „Die Pflege von Angehörigen: worauf kommt es an?“ geht auf die praktische Umsetzung der Pflegeaufgabe ein. Auch eine Glücksschule für pflegende Angehörige ist in Planung. Es ist weitergehend vorgesehen, Beschäftigte und Führungskräfte regelmäßig für das Thema zu sensibilisieren.

### ■ **Heidelberg: Ausbildung zum betrieblichen Pflegelotsen**

Das „Bündnis für Familie Heidelberg“ bietet Schulungen für Personalverantwortliche, Betriebsräte oder andere interessierte Beschäftigte an, die sich als betriebliche Pflegelotsen in ihrem Unternehmen qualifizieren wollen. An den halbtägigen Fortbildungen können Vertreterinnen und Vertreter interessierter Heidelberger Unternehmen kostenfrei teilnehmen. Unternehmen aus anderen Städten und Gemeinden wird ein Unkostenbeitrag über 90 Euro in Rechnung gestellt. Pflegelotsen fungieren in ihrem Unternehmen als Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Sie können im Bedarfsfall über rechtliche und gesetzliche Rahmenbedingungen, zentrale Angebote und Anlaufstellen vor Ort sowie Pflegeformen/-möglichkeiten informieren. Die Pflegelotsen geben Beschäftigten Orientierung und sind auch während der Pflegezeit wichtige Kontaktpersonen. Innerhalb der letzten drei Jahre konnten über 70 betriebliche Pflegelotsen für Unternehmen aus Heidelberg und Umgebung gewonnen werden.

Das „Bündnis für Familie Heidelberg“ unter Geschäftsführung der Heidelberger Dienste gGmbH, setzt sich aus über 150 Partnern aus Unternehmen, lokalen Institutionen, Verwaltung, Politik und engagierten Bürgerinnen und Bürgern zusammen.

### ■ **Blattwerk Gartengestaltung GmbH: Der Pflegefall geht vor, das Betriebliche kann anders organisiert werden**

Pflege von Angehörigen und private Notsituationen führen in einem Betrieb von 30 Beschäftigten recht schnell zu spürbaren Engpässen. Dennoch hat sich die Blattwerk Gartengestaltung in Stuttgart zum Ziel gesetzt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Rücken frei zu halten, wenn sie mit diesen Situationen konfrontiert sind. Reduzierung von Arbeitszeit und kurzfristiger, auch unbezahlter, Urlaub sind grundsätzlich immer möglich und werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch genutzt. Sei es, um kurzfristig kranke Kinder zu betreuen, oder langfristig Angehörige zu pflegen. Zudem hat der Betrieb zwei Mitarbeiter zu Pflegelotsen ausgebildet. Dabei ist bei Blattwerk die Haltung gegenüber den Beschäftigten entscheidend: Der Pflegefall geht vor, das Betriebliche kann anders organisiert werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohnehin mit dem Kopf abwesend sind und es zu einer Zerreißprobe führt, Betriebliches und eine private (Ausnahme-)Situation unter einen Hut zu bekommen. Für die Blattwerk Gartengestaltung hat sich diese Haltung ausgezahlt, obwohl sie mit einem hohen Aufwand und Flexibilität in der Planung verbunden ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter danken es mit einer hohen Loyalität dem Betrieb gegenüber. Auch so lässt sich in Zeiten von Fachkräftemangel ein Zeichen setzen.

### ■ **Kooperation eines mittelständischen Unternehmens mit dem Caritasverband als Träger des Mehrgenerationenhauses Haslach**

Es wurde eine „Hotline“ eingerichtet, über die sich ausschließlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma melden können. Anfragen zu sozialen Anliegen werden dann direkt entgegen genommen. Dazu gehören plötzlich auftretende soziale Notlagen genauso, wie allgemeine Lebensfragen, Erziehungsberatung, wie Fragen rund um die Versorgung von Pflegebedürftigen. Eine eventuell notwendige Vermittlung in Fachdienste des Trägers oder anderen kann dann umgehend erfolgen.



## 5. Zusammenfassung und Ausblick

In Baden-Württemberg wird die Pflege von Menschen, die in ihrem Alltag auf Unterstützung angewiesen sind, nicht nur überwiegend durch nahestehende Personen geleistet, sondern mehrheitlich von Angehörigen, die diese Pflegeleistung bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit erbringen. Pflegenden Angehörigen sind damit eine der tragenden Säule im Unterstützungsmix. Angesichts des Wandels von Gesellschaft und Familie ist jedoch fraglich, ob und wie gut auch in Zukunft dem Wunsch pflegebedürftiger Menschen und ihren Angehörigen entsprochen werden kann, im häuslichen Umfeld gepflegt zu werden und zu pflegen.

Bereits heute weisen die Erkenntnisse dieses Berichts und bundesweiter Studien darauf hin, dass die Unterstützung pflegender Angehöriger noch nicht optimal ist. Pflegenden Erwerbstätigen meistern nahezu dasselbe Arbeitspensum wie nicht-pflegende Erwerbstätige. Zugleich sehen vielerorts Arbeitgeber die Unterstützung betroffener Mitarbeitenden nicht in ihrem Zuständigkeitsbereich, obwohl nahezu die Hälfte der Beschäftigten sich gerade diese Unterstützung von ihren Arbeitgebern wünschen, um ihrer Pflegeaufgabe gerecht zu werden (BMFSFJ 2017). Die hohen Belastungen und der subjektiv als schlechter empfundene Gesundheitszustand pflegender Erwerbstätiger unterstreichen die Notwendigkeit der Unterstützung durch die Arbeitgeber.

### *Informieren und sensibilisieren*

Im Kontrast zu diesen Befunden steht jedoch eine geringe Nutzung der Unterstützungsleistungen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes. Folglich muss Pflege aus der Tabuzone herausgeholt und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ebenso selbstverständlich werden wie Kinderpflege. Damit dies gelingt, bedarf es des Zusammenwirkens von Politik, Kommunen, Arbeitgebern und Verbänden, um Betroffene und die Bevölkerung zu informieren, zu sensibilisieren und zugleich sorgende Strukturen zu schaffen, die entlasten. Außerdem sollte der bürokratische Aufwand bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen vereinfacht werden. Zudem bedarf es entsprechend der Empfehlung der Enquetekommission „Pflege in Baden-Württemberg zukunftsorientiert und generationengerecht gestalten“ (Drucksache 15/7980) neuer gendersensibler Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Familie, Pflege und Beruf.

### *Vereinbarkeit erleichtern*

Der vorliegende Bericht hat gezeigt, dass der Arbeitgeberseite eine wichtige Rolle zukommt, wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Die Praxisbeispiele in Kapitel 4 verdeutlichen, dass es hierzu bereits gute Ansätze gibt. Die Tatsache, dass 72 % der Erwerbstätigen in Deutschland der Meinung sind, dass sich Pflege und Erwerbstätigkeit „eher schlecht“ oder „sehr schlecht“ vereinbaren lassen, macht gleichzeitig deutlich, dass hier weiterer Handlungsbedarf besteht (Naumann et al. 2016). Dieser Ansatz entspricht auch den Empfehlungen der Enquetekommission „Pflege in Baden-Württemberg zukunftsorientiert und generationengerecht gestalten“.

Für die Weiterentwicklung der entsprechend den Rahmenbedingungen vorliegenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Pflege bedarf es anhaltender Anstrengungen aller Beteiligten. Hierzu gehören auch die Tarifvertragsparteien, die die Möglichkeit einer tarif-

lichen Regelung zum Thema Vereinbarkeit nutzen sollten. Diese Empfehlung wurde bereits von der Enquetekommission so formuliert.

Der auf Bundesebene eingesetzte Beirat (§ 14 Familienpflegezeitgesetz) befasst sich mit den Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Er begleitet die neu geschaffenen Flexibilisierungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Dabei wird auch die Inanspruchnahme des Pflegeunterstützungsgeldes diskutiert. Der Beirat wird der Bundesregierung über die Umsetzung der Regelungen und über deren Auswirkungen berichten. Die Diskussion auf Bundesebene wird vom Ministerium für Soziales und Integration begleitet.

#### *Sorgende Strukturen entwickeln*

Die Entlastung pflegender Angehöriger sollte zudem dort ansetzen, wo die Menschen leben. Quartiersentwicklung eröffnet die Chance, das Zusammenleben der Generationen und das Leben im Alter neu zu organisieren. Die Strategie des Ministeriums für Soziales und Integration „Quartier 2020 – Gemeinsam.Gestalten.“ begleitet und unterstützt die Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg bei der Gestaltung und Weiterentwicklung von intakten und lebendigen Quartieren. Sorgende Strukturen in den Quartieren einerseits und eine familienbewusste bzw. pflegesensible Organisationskultur und Personalpolitik auf Arbeitgeberseite sollten Hand in Hand gehen, wenn es darum geht, pflegende Angehörige zu entlasten. Insofern bieten Kooperationen zwischen Akteuren im Quartier (wie zum Beispiel Mehrgenerationenhäuser) und Unternehmen vor Ort eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern.

#### *Anrechnung der Leistung von Pflegenden in der Rentenversicherung verbessern*

Bereits heute können Pflegepersonen, die Angehörige im häuslichen Umfeld pflegen, für ihren Einsatz Rentenanwartschaften gutgeschrieben bekommen. Allerdings weisen die bestehenden Regelungen etliche Hürden auf. Zukünftig sollte eine Anrechnung von Pflegezeiten unabhängig vom Erwerbsstatus erfolgen und auch Pflegenden sollten im Rentenalter von den Anrechnungen anders als bisher profitieren können. Eine Honorierung von Pflegezeiten in gleicher Weise wie bei Zeiten der Kindererziehung sollte angestrebt werden. Baden-Württemberg hat über die Arbeits- und Sozialminister- sowie die Frauen- und Gleichstellungsministerkonferenz bereits die Initiative ergriffen, Änderungen auf der Bundesebene anzustoßen.

#### *Akteure vernetzen*

Um eine isolierte, partielle Unterstützung zu vermeiden, ist es notwendig, alle Akteure rund um die Pflege besser zu vernetzen und in einen breiten Austausch zu bringen. Diese Vernetzung kann durch eine Plattform gelingen, die Informationen rund um die Pflege und ihre Herausforderungen adressatengerecht bündelt und zugleich betroffene Akteure sensibilisiert und berät. Durch die Bündelung und Vernetzung aller Adressaten rund um die Pflege können deren jeweiliger Wissensschatz und Handlungsspielräume optimal genutzt werden und eine bedarfsgerechte Entlastung für Angehörige geschaffen werden. Zugleich wird auf diese Weise der drohenden „Verknappung“ pflegender Angehöriger als Ressource aktiv entgegengewirkt.

## 6. Literatur

Auth, Diana, Daniela Brüker, Mirjam Dierkes, Simone Leiber, Sigrid Leitner, Marina Vukoman (2015): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg. Hans-Böckler-Stiftung.

Auth, Diana, Mirjam Dierkes, Simone Leiber und Sigrid Leitner (2016): Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem? Typische Arrangements und Ressourcen erwerbstätiger pflegender Söhne. In: Zeitschrift für Sozialreform, 62, 1, S. 79–110.

Brachat-Schwarz, Werner (2016): Aktualisierte Bevölkerungsvorausrechnung für Baden-Württemberg 2014 bis 2060. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 2/2016.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

BMFSFJ (2016): Zweiter Engagementbericht. Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung.

BMSFSJ (2015): Siebter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften.

Geyer, Johannes und Erika Schulz (2014): Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. In: DIW Wochenbericht Nr. 14.

Geyer, Johannes (2016): Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: ZQP-Themenreport: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege.

Gölz, Uwe und Matthias Weber (2017): Endstation Pflegeheim? – Ergebnisse der Pflegestatistik 2015. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 7/2017.

Gölz, Uwe und Matthias Weber (2016): Pflege in Baden-Württemberg – Heute und Morgen. Vorausrechnung der Zahl der Pflegebedürftigen sowie des benötigten Pflegepersonals. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 9/2016.

Gölz, Uwe und Matthias Weber (2013): Pflege in Baden-Württemberg – Zu Hause oder im Heim? Ergebnisse der Pflegestatistik 2011. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2013.

Haberkern und Szydlik (2008): Pflege der Eltern – Ein europäischer Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 60, 1, S. 82–105.

Hoff, Andreas, Monika Reichert, Kate A. Hamblin, Jolanta Perek-Bialas und Andrea Principi (2014): Informal and formal reconciliation strategies of older peoples' working carers: the European carers@work project. Volker Hielscher, Sabine Kirchen-Peters und Lukas Nock.

Hielscher, Volker, Sabine Kirchen-Peters und Lukas Nock (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Hans-Böckler-Stiftung, Study-Nr. 363.

Klaus, Daniela und Clemens Tesch-Römer (2017): Pflege und Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen: Welchen Beitrag leisten Personen in der zweiten Lebenshälfte für andere? In: Mahne, Katharina; Wolff, Julia K.; Simonson, Julia; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS). Berlin.

Kohler, Susanne und Hanneli Döhner (2010): Carers@Work. Carers between Work and Care. Conflict or Chance? Results of Interviews with Working Carers. [www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/National%20report%20GER.pdf](http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/National%20report%20GER.pdf) (Download vom 11.10.2017).

Kümmerling, Angelika und Gerhard Bäcker (2012): Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung. Universität Duisburg: Projektbericht.

Kuhlmeiy, Adelheid, Dagmar Dräger, Maik Winter und Elisabeth Beikirch (2010): COMPASS – Versichertenbefragung zu Erwartungen und Wünschen an eine qualitativ gute Pflege. In: Informationsdienst Altersfragen, 37 (4), S.4-10.

Landtag von Baden-Württemberg (2016): Bericht und Empfehlungen der Enquetekommission „Pflege in Baden-Württemberg zukunftsorientiert und generationengerecht gestalten“ (DS 15/7980)

Leiber, Simone, Sigrid Leitner und Diana Auth 2015: Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben. Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege: typische Arrangements, Ressourcen und Unterstützungsbedarfe.

Lott, Yvonne (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? In: Report Nr. 1, Forschungsförderung Report. Hans Böckler Stiftung.

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (Hrsg.) (2011): Report Familien in Baden-Württemberg. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (Hrsg.) (2017): Pflegebedürftig – was nun? Fragen und Antworten zur Pflegebedürftigkeit.

Naumann, Dörte, Christian Teubner, Simon Eggert (2016): ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“. In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, S. 73-86.

Nowossadeck, Sonja, Heribert Engstler und Daniela Klaus (2016): Pflege und Unterstützung durch Angehörige. Report Altersdaten 01/2016. Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Reichert, Monika (2016): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – (k)ein Thema für Unternehmen? In: Naegele, Gerhard, Elke Olbermann, Andrea Kuhlmann (Hrsg.): Teilhabe im Alter gestalten. Aktuelle Themen der Sozialen Gerontologie.

R+V Versicherung AG (Hrsg.) (2012): Weil Zukunft Pflege braucht. Die R+V - Studie zu Frauen und Pflege. Studie durchgeführt durch das Institut für Demoskopie Allensbach.

Rothgang, Heinz, Thomas Kalwitzki, Rolf Müller, Rebecca Runte und Rainer Unger (2016): BARMER GEK Pflegerreport 2016. Siegburg: Asgard-Verlagsservice GmbH.

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

## Impressum

Der GesellschaftsReport BW wird herausgegeben vom  
Ministerium für Soziales und Integration  
Baden-Württemberg  
Else-Josenhans-Straße 6  
70173 Stuttgart

Tel.: 0711 123-0  
Internet: [www.msi-bw.de](http://www.msi-bw.de)

### **Autoren/Redaktion**

FaFo Familienforschung Baden-Württemberg  
Dr. Stephanie Saleth, Stephanie Bundel, Sarah Springel,  
Katrín Böttinger  
Böblinger Str. 68  
70199 Stuttgart

Tel.: 0711 641-2033  
Internet: [www.fafo-bw.de](http://www.fafo-bw.de)

### **Layout / Satz**

Andrea Mohr, Simela Exadaktilou

### **Copyright-Hinweise**

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2017

### **Fotonachweis Titelbild**

Scusi / Fotolia

### **Verteilerhinweis**

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

**Missbräuchlich** ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

**Erlaubt** ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.