

Zeit und Geld für pflegende Angehörige

Eckpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege¹

Barbara Stiegler/Dirk Engelmann²

1. Das Problem

Die Mehrheit der Familien mit Pflegeverantwortung – meistens die Frauen – erleben es täglich: Die Verantwortung für Pflegebedürftige passt nicht in den Alltag als Erwerbstätige, sie überfordert und man ist damit meistens auf sich gestellt. Unsere Gesellschaft formuliert (noch) nicht die richtigen Antworten auf diesen wachsenden Druck.

Angesichts der Alterung der Gesellschaft und der Veränderungen der Pflegebedarfe müssen, nicht nur in Deutschland, viele Teile der bisher bestehenden Pflegesysteme und praktizierten Formen von Pflege infrage gestellt werden.

Insbesondere die Selbstverständlichkeit, mit der die Pflegeverpflichtung überwiegend auf die Schultern von Frauen gelegt wird, kann zukünftig nicht mehr gelten. Wenn Frauen zwei Drittel aller Pflegearbeit übernehmen, ist das, wie in allen privaten Arbeitsbereichen (Kinderbetreuung, Haushaltsführung), eine Schieflage im Geschlechterverhältnis, die verändert werden muss. Die Politik muss daher Entscheidungen treffen, die am Ziel ausgerichtet sind, Pflegeverantwortung und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren, und zwar gleichermaßen für

Auf einen Blick

Eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf muss einerseits die besondere Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und andererseits den spezifischen Charakter der Pflegesituationen berücksichtigen. Erwerbstätige Angehörige brauchen Zeiten für die Pflege, die flexibel zur Verfügung stehen, keine beruflichen Nachteile nach sich ziehen und finanziell abgesichert werden.

Männer wie für Frauen. Nur so wird die Sackgasse vermieden, die Frauen vor die Alternative Pflege oder Beruf stellt.

2. Zur Situation von Frauen (und Männern) in der häuslichen Pflege³

Heute werden die meisten Pflegebedürftigen zu Hause betreut (68 Prozent). Betroffene bevorzugen zu über 90 Prozent eine Versorgung im häuslichen Umfeld. Der Grundsatz ambulant vor stationär ist daher auch zum Leitbild der Politik geworden.

Dass aber Pflege mit der Berufsarbeit schwer zu vereinbaren ist, zeigen die folgenden Befunde: Das Durchschnittsalter pflegender Frauen liegt zwischen 50 und 60 Jahren, also noch in der erwerbsfähigen Lebensphase, das der Männer liegt bei 80 Jahren, also im Ruhestand. Die enorm hohe Bereitschaft und auch der Wunsch besonders von Frauen, die als Ehefrauen, Töchter, Schwestern oder Schwiegertöchter die Angehörigen pflegen, korrespondiert allerdings zu einem großen Teil mit der Aufgabe der Erwerbsarbeit: 60 Prozent aller weiblichen Pflegenden sind gar nicht erwerbstätig, 27 Prozent gaben ihre Erwerbsarbeit für die Pflege auf.

Nicht nur der zu erwartende Fachkräftemangel erfordert aber die Erwerbsintegration von mehr Frauen, auch eine eigenständige existenzielle und soziale Sicherung von Frauen ist nur durch Erwerbsarbeit gegeben.

Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur aller Frauen in diesem Alter zeigt, dass sie im Vergleich zu Männern eher in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, in Teilzeit-Beschäftigung und in Kleinstbetrieben arbeiten und dass sie um 24 Prozent bis 27 Prozent weniger verdienen, selbst wenn sie vollzeitig arbeiten. Das bedeutet, dass ältere Frauen, auch wenn sie erwerbstätig sind, finanziell eher auf einen Partner angewiesen sind, eine Aufgabe der Erwerbsarbeit für die Pflege verstärkt diese Abhängigkeit noch einmal.

Auch für Männer gibt es typische Probleme für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Die Arbeitsanforderungen in typisch männlichen Erwerbsarbeitsfeldern zeichnen sich durch hohe Mobilität und zeitliche Verfügbarkeit aus.

3. Das Besondere an der Pflegesituation

Pflegeverantwortung wird in der Diskussion oft mit der Verantwortung für Kinder verglichen. Das ist zwar unter dem Gesichtspunkt der fürsorglichen Praxis richtig, dennoch ist eine Pflegesituation in vielerlei Hinsicht nicht mit der Kinderbetreuung vergleichbar. Im Gegensatz zur Betreuung eines Kindes ist die Pflegesituation dadurch gekennzeichnet, dass sie plötzlich eintreten kann, von nicht absehbarer Dauer ist und häufig aus nicht voraussehbaren, kritischen Situationen besteht. Darüber hinaus endet sie in der Regel mit dem Tod der Pflegebedürftigen. Und die Pflegebedürftigen leben oft gar nicht mehr an demselben Ort wie die Angehörigen, die Pflegeverantwortung übernehmen wollen.

Eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf muss also einerseits die besondere Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und andererseits den spezifischen Charakter der Pflegesituationen berücksichtigen.

4. Ein Leitbild für die geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Wo liegen also die Interessen derer, die Pflege und Erwerbsarbeit vereinbaren wollen? Wer Vollzeit arbeitet, braucht Freistellungsmöglichkeiten und die Souveränität, diese Möglichkeiten nach den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen zu nutzen, wer bereits Teilzeit arbeitet, braucht vor allem die Zeitsouveränität. Alle Beschäftigten brauchen aber die Sicherheit, dass ihnen durch die praktizierte Pflegeverantwortung keine beruflichen und finanziellen Nachteile entstehen.

Nachfolgend wollen wir ein Leitbild und erste konkrete Vorschläge entwickeln, wie Vereinbarkeit von Pflege und Beruf realisiert werden kann. Grundsätzlich gehen wir dabei davon aus, dass eine echte Vereinbarkeit nur gelingt, wenn sowohl der Erwerbsarbeit als auch der Pflegeverantwortung gleichermaßen gerecht getan werden kann. Es darf also nicht zu einem „entweder – oder“ von Erwerbsarbeit und Pflege kommen. Das Leitbild basiert auf folgenden Überlegungen:

– Die Pflege darf keine ausschließlich private, sondern muss ebenso eine gesellschaftliche Aufgabe sein. Damit Erwerbstätige eine Pflegeverantwortung übernehmen können, müssen

soziale, infrastrukturelle und betriebliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

- Professionelle Pflegeleistungen und Pflegeverantwortung müssen stärker differenziert werden. Angehörige sind zumeist keine professionellen Pflegekräfte. Für die meisten Pflegetätigkeiten ist eine Ausbildung erforderlich. Laienpflege bedarf immer der professionellen Unterstützung und Ergänzung, ansonsten führt sie zur Überforderung der Laien. Erwerbstätige Angehörige sollen in der Lage sein, die Pflegebedürftigen fürsorglich zu begleiten, sich um sie zu kümmern und die Verantwortung für das Funktionieren vernetzter Pflege- und Betreuungsangebote zu tragen.
- Erwerbstätige Angehörige können also nicht eine Rund-um-die-Uhr-Versorgung leisten. Ihre Aufgabe besteht eher im Aufbau und dem Aufrechterhalten eines Netzwerkes, das aus verschiedenen Personen mit verschiedenen Qualifikationen, aus Tagespflegeeinrichtungen, ambulanten Diensten, aber auch aus semiprofessionellen und ehrenamtlichen Hilfen durch Nachbarn und Freunden besteht.
- Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung erfüllen damit eine zentrale Stelle in diesem Netzwerk. Aus dieser Funktion darf ihnen aber in der Erwerbsarbeit kein Nachteil entstehen: Je mehr erwerbstätige Männer und Frauen sich für solche Pflegenetzwerke verantwortlich fühlen, desto normaler wird es, dass Erwerbstätige auch immer gleichzeitig eine Fürsorgeverpflichtung haben, sei es für kleine, behinderte oder pflegebedürftige Menschen: Diese bisher eher als weiblich betrachtete Verpflichtung wird zu einer allgemeinen.
- Für die Übernahme dieser Pflegeverantwortung ist nicht ein Verwandtschaftsgrad entscheidend, sondern die Bereitschaft, ihr verlässlich nachzukommen.

5. Voraussetzungen zur Umsetzung des Leitbildes

Das Leitbild impliziert den Abschied von Polarisierungen im Geschlechterverhältnis: Es wird nicht mehr als vorrangige Aufgabe von Frauen gesehen, sich um die Pflegebedürftigen zu kümmern, während die Männer allenfalls für die gesicherte Finanzierung sorgen. Es impliziert auch die Herauslösung der Pflegearbeit aus der Privatsphäre und macht sie zu einer Aufgabe des Sozialstaates und der Zivilgesellschaft.

Zwei entscheidende Weichenstellungen müssen gelingen, damit ein solches Leitbild Wirklichkeit werden kann:

- der Ausbau der ortsnahen Versorgungsangebote;
- die Veränderungen in den betrieblichen Kulturen.

In den *Kommunen* muss das Care-Management zu einer der wichtigsten Aufgaben kommunaler Infrastrukturgestaltung werden. Dazu sind bedarfsgerechte ambulante Hilfen für die pflegerische Versorgung, aber auch haushaltsnahe Dienste, Tages- und Nachtbetreuungsangebote genauso wie (teil-)stationäre Pflegeeinrichtungen vorzuhalten. Auch technische Unterstützungen für ein Leben in der gewohnten Umgebung sind anzubieten und die ehrenamtlichen und nachbarschaftlichen Hilfen zu fördern. Nicht zuletzt ist eine gute Beratung sicherzustellen.

Eine pflegesensible *Arbeitswelt* zeichnet sich dadurch aus, dass die erwerbstätigen Menschen nicht nur als Anbieter von Arbeitsleistung gesehen werden, sondern dass ihre Fürsorgeverpflichtung selbstverständlich mitberücksichtigt wird. Zu den Arbeitnehmereigenschaften zählt damit die Verantwortung für Hilfebedürftige. Erwerbstätige, die betreuen und sich um Pflegebedürftige kümmern, müssen als normal angesehen und aufgrund ihrer sozialen Verantwortungsübernahme geachtet werden. Zur Unternehmenskultur muss es gehören, die fürsorgliche Praxis der Beschäftigten wertzuschätzen und nicht diejenigen, die sie leisten, herauszudrängen oder ins zweite Glied zu stellen. Eine lebensereignisorientierte Personalpolitik nimmt Rücksicht auf Väter und Mütter kleiner Kinder, aber auch auf Männer und Frauen mit Pflegeverantwortung. Finanzielle Unterstützung, flexible Arbeitszeitregelungen, arbeitsorganisatorische Veränderungen, aber auch direkte Beratungen und Hilfen werden angeboten. Die Personaldecke muss entsprechend ausgelegt werden.

6. Vorschlag für eine geschlechtergerechte Regelung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Das von der jetzigen Bundesregierung vorgelegte Gesetz zur Pflegezeit entspricht den oben genannten Vorstellungen überhaupt nicht. Es verleiht weder einen Rechtsanspruch, noch wird es der besonderen Lage von Frauen (und Männern)

auf dem Arbeitsmarkt oder den charakteristischen Merkmalen von Pflegesituationen gerecht. Insbesondere der Zeithorizont von zwei Jahren entspricht in keiner Weise den realen Verläufen z. B. von Altersdemenz mit durchschnittlich acht Jahren.

Eine Vereinbarkeits-Lösung kann daher nur in der pflegesensiblen Umgestaltung der Arbeitswelt sowie dem Aufbau einer Pflege- und Betreuungskette bestehen, die mit unterschiedlichsten Angeboten 24 Stunden/sieben Tage abdeckt. Die erwerbstätigen Angehörigen brauchen dann Zeiten, in denen sie eine völlige oder teilweise Freistellung von der Arbeit erhalten können, um auf Ereignisse, mit denen sie durch die Pflegesituation konfrontiert werden, reagieren zu können. Dies sind zum Beispiel:

- Eine eintretende Pflegesituation: Dabei muss durch die Angehörigen ein Arrangement von verschiedensten Hilfen koordiniert und organisiert werden. Die Angehörigen brauchen Zeit, um die Pflegebedürftigen in die neue Lebensphase zu begleiten.
- Während der Pflegezeit: Bei Pflegebedürftigen kann es immer wieder zu – z. T. plötzlichen – Veränderungen und Verschlechterungen der gesundheitlichen Situation kommen. Die erwerbstätigen Angehörigen brauchen die Zeit und die Möglichkeit, diese Situationen durch Freistellung bewältigen zu können.
- Die Phase des Sterbens: Sie wird in Deutschland immer noch hochgradig tabuisiert und verdrängt, es gibt im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern keine Regelungen zur Entlastung von erwerbstätigen Angehörigen in dieser Zeit. Es besteht aber bei Vielen der Wunsch, den Pflegebedürftigen zu begleiten.

Um diese Anforderungen zu erfüllen, brauchen erwerbstätige Angehörige:

- ein Zeitbudget, das entsprechend den Notwendigkeiten der Pflegesituation genutzt werden kann, statt starrer Zeitvorgaben;

- eine finanzielle Absicherung der Freistellungen für Pflege;
- einen Rechtsanspruch auf ein solches Zeitbudget.

Konkret könnte eine solche Freistellungsregelung wie folgt ausgestaltet werden:

- Eine bis zu zehntägige Freistellung bei Eintritt eines akuten Pflegebedarfs: Hier kann an die bestehende Regelung des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes von 2008 angeknüpft werden. Hinzukommen muss aber eine Lohnersatzleistung, die aus der Pflegeversicherung finanziert wird und den Regelungen zum Kinderkrankengeld entspricht.
- Eine Freistellung im Rahmen eines Zeitbudgets von 1.000 Arbeits-Stunden pro Pflegebedürftigen, das flexibel genutzt werden kann. Dieses 1.000-Stundenbudget kann über einen großen Zeitraum verteilt in Tranchen verwendet werden.
- Eine Freistellung für die Sterbebegleitung.
- Alle Freistellungen werden mit einem Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme und Rückkehr auf den Arbeitsplatz abgesichert.
- Das Zeitbudget steht jeweils einmal pro Pflegebedürftigen zur Verfügung.
- Es wird mit einer Lohnersatzleistung unterlegt, die in Analogie zum Elterngeld ausgestaltet ist und aus dem allgemeinen Bundeshaushalt finanziert wird.

Eine pflegesensible Ausgestaltung der Arbeitszeit umfasst Regelungen wie

- Gleitzeit und Befreiung von Kernarbeitszeit;
- Möglichkeit zur kurzfristigen Teilzeit oder Mehrarbeit;
- Möglichkeiten zur kurzzeitigen Arbeitsunterbrechung.

Eine solche Regelung wird erwerbstätigen Männern und Frauen erlauben, ihrer Pflegeverantwortung nachzukommen, ohne berufliche Nachteile hinnehmen zu müssen.

1 Der Vorschlag basiert auf dem Ergebnis eines Workshops der Friedrich-Ebert-Stiftung, wir danken allen Teilnehmenden, besonders Svenja Pfahl und Stefan Reuyß (SOWITRA).
2 Dirk Engelmann ist Referent für Gesundheits- und Pflegepolitik beim SPD-Parteivorstand, Berlin. Dieser Beitrag gibt ausschließlich seine eigenen Ansichten wieder.
Dr. Barbara Stiegler leitet den Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung in der Friedrich-Ebert-Stiftung.
3 Zu den Daten vergleiche Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina 2008: Gender in der Pflege: Herausforderungen für die Politik. WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.