

# „Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gehört als Daueraufgabe auf die politische Agenda“

*Die Kampagne „arbeiten – leben – pflegen“ im Ennepe-Ruhr-Kreis war landesweit eine der ersten Initiativen, die das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege öffentlichkeitswirksam aufgegriffen und Unternehmen wie Beschäftigte in der Region gezielt angesprochen hat. Das Projekt, als „gute Idee“ durch familie-in-nrw.de ausgezeichnet, wurde im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W gefördert. Nach Abschluss der Kampagne, die auch landesweit auf positive Resonanz stieß, will das Netzwerk W Ennepe-Ruhr die thematische Arbeit fortsetzen. Was vorerst bleibt, sind eine Reihe praxisnaher Informationsmaterialien, darunter das Portal [www.arbeiten-pflegen-leben.de](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de), sowie umfangreiche Fachexpertise. Christa Beermann, Demografiebeauftragte im Ennepe-Ruhr-Kreis und Netzwerk-W-Koordinatorin, erläutert im G.I.B.-Interview Erfahrungen, (Nach-)Wirkungen – und neue Aufgaben.*

**G.I.B.: Frau Beermann, als Demografiebeauftragte und Netzwerk-W-Koordinatorin im Ennepe-Ruhr-Kreis haben Sie die Kampagne „arbeiten – leben – pflegen“ federführend mitgestaltet. Welche Bilanz ziehen Sie nach zwei Jahren?**

**Christa Beermann:** Ich denke, wir haben mit unserer Kampagne nachhaltig Impulse setzen können, in der Region, aber auch landesweit. Und ich bin erstaunt, wie aus einer einfachen Idee doch eine Aktion mit sehr praxistauglichen Angeboten entstanden ist. Unser konkretes Ziel war es, mindestens 20 Unternehmen in der Region zu gewinnen, die sich an der Kampagne beteiligen und sich mit einer Selbstverpflichtung verbindlich bereit erklären, in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv zu werden und betroffene Beschäftigte engagiert zu unterstützen.

Das haben wir mit 21 beteiligten Unternehmen geschafft und es ist uns auch gelungen, Unternehmen und Arbeitgeber aus ganz unterschiedlichen Branchen wie Industrie, Verwaltung, Bildung, Pflege, medizinische Versorgung, Wohnungsbau, Finanzen und Energie zu gewinnen. Wir haben Prozesse in Gang gesetzt und fast alle Unternehmen, das hat unsere Bilanzveranstaltung eindrücklich gezeigt, sind weiterhin daran interessiert, sich zum Thema auszutauschen und zu vernetzen.

Wir haben ein informatives Webportal entwickelt, mit Tipps und Downloads für Unternehmen und Beschäftigte, einen Leitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie eine sehr praxisnahe Servicemappe für Unternehmen erstellt. Außerdem haben wir eine Reihe von Veranstaltungen und Schulungen durchgeführt. Insofern ist das also eine gute Bilanz, aber noch lange nicht genug.

**G.I.B.: Mit der Kampagne ging es Ihnen auch darum, eine größere Öffentlichkeit zu sensibilisieren und das Thema zu enttabuisieren. Ist das aufgegangen?**

**Christa Beermann:** Lösungen zu finden kann nicht allein Aufgabe der Unternehmen sein oder individuell den einzelnen Betroffenen überlassen werden. Die Rahmenbedingungen guter Vereinbarkeit und Pflege werden gesellschaftlich und politisch bestimmt.

Mit der Kampagne wollten wir daher auch deutlich machen: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist keine reine private Angelegenheit. Es ist ein gesellschaftliches Thema, eine gesellschaftliche Aufgabe, die alle angeht, Männer genauso wie Frauen, Arbeitgeber wie Beschäftigte. Vor diesem Hintergrund wollten wir enttabuisieren und eine größere Öffentlichkeit für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sensibilisieren.

Wir haben dazu Veranstaltungen organisiert und Plakatt motive entwickelt, die ganz bewusst pflegende Frauen und Männer zeigen sowie aktive, beispielhafte Unternehmen. Präsentiert haben wir das in allen neun kreisangehörigen Städten, in öffentlichen Institutionen und Einrichtungen wie Rathäusern, Büchereien, Beratungsstellen, Wirtschaftsförderung oder den Kammern. Also überall da, wo pflegende Angehörige und Unternehmen, etwa Personalverantwortliche, aufmerksam gemacht werden können.

Angesichts der positiven Resonanz, auch über den Kreis hinaus, und nach dem großen Medienecho ist es uns wohl gelungen, in Teilen der Öffentlichkeit zu sensibilisieren. Aber mit einer Kampagne allein ist das natürlich nicht erledigt.



Christa Beermann, Ennepe-Ruhr-Kreis  
Kreientwicklung und Beteiligungen  
Demografiebeauftragte – Koordinatorin Netzwerk  
W(wiedereinstieg) EN

Es bleibt eine Daueraufgabe und erfordert noch viel Lobbyarbeit. Daher ziehen wir keinen Schlußstrich, sondern setzen ein Semikolon, also „work in progress“.

**G.I.B.: Sie haben intensiv Kontakt zu Unternehmen aufgebaut. Wie nehmen nach Ihren Erfahrungen Betriebe und Unternehmen das Thema wahr? Welche Unterschiede gibt es zum Vereinbarkeitsthema Elternschaft und Beruf – und wo sehen Sie Überschneidungen?**

**Christa Beermann:** Zunächst war es gar nicht so einfach, die Unternehmen zu gewinnen. Ein roter Teppich wurde uns nicht ausgerollt und wir mussten schon dicke Bretter bohren. Es gab einige Unternehmen, die sich vergleichsweise schnell zur Teilnahme bereit erklärt haben. Bei anderen haben wir sehr intensiv werben müssen. War es aber gelungen, die Tür zu öffnen, sind die Unternehmen mehrheitlich sehr intensiv eingestiegen und haben auch von den Beschäftigten sehr positive Rückmeldungen erhalten.

Anders als die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf ist das Thema Pflege in den Unternehmen noch keineswegs selbstverständlich verortet. Gleichwohl gibt es bei den konkreten betrieblichen Lösungen eine Reihe von Überschneidungen, etwa flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit. Vereinbarungsfreundliche Arbeitsorganisation, das ist die gute Nachricht, muss nicht neu erfunden werden. Und Wirkung zeigen schon vermeintlich kleine Dinge: etwa wenn im Intranet eines Unternehmens Informationen zur Pflege platziert werden und die Geschäftsleitung so Unterstützung signalisiert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen.

In unseren Gesprächen haben wir festgestellt, dass Arbeitgeber oft nicht wissen, welche Handlungsmöglichkeiten sie haben, oder dass sie teure und organisatorisch aufwendige Einzelfall-Lösungen befürchten. Nach unseren Erfahrungen trifft das aber nicht zu, denn Beschäftigte gehen in der Regel mit der Situation sehr verantwortlich um.

Unternehmen haben häufig auch eine Vogel-Strauß-Perspektive nach dem Motto ‚ich sehe keinen Bedarf, also gibt es keinen Bedarf‘. Der Bedarf für Maßnahmen

zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist oftmals sehr versteckt. Vor allem aus zwei Gründen: Einmal, weil pflegende Angehörige sich gar nicht als solche definieren. Und zweitens, weil sich viele gegenüber den Vorgesetzten nicht ‚outen‘ wollen, aus Sorge, am Arbeitsplatz möglicherweise Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Daraus den Schluss zu ziehen, es gebe keinen Bedarf, halte ich für einen Fehlschluss. Sicher ist es aber ein Hinweis darauf, dass dieses Thema im Vergleich zum klassischen Vereinbarkeitsthema Elternschaft und Beruf noch sehr tabubesetzt ist.

‚Ich muss mein Kind von der Kita abholen‘, lässt sich zweifellos leichter sagen und ist etwas Positives, Zukunftsweisendes. Die demenziell erkrankte Mutter aus der Tagespflege abholen, den pflegebedürftigen Vater nach einem Schlaganfall versorgen oder den depressiv erkrankten Lebenspartner betreuen, das sind dagegen Ereignisse, worüber viele im Kollegenkreis eher schweigen. Gleichwohl sind die Pflege und der damit verbundene organisatorische Kraftakt ähnlich aufwendig und müssen zusammen mit dem beruflichen Alltag bewältigt werden.

**G.I.B.: Mit Blick auf den demografischen Wandel und den wachsenden Bedarf an Fachkräften – welche Dringlichkeit sehen Sie, das Thema Vereinbarkeit Beruf und Pflege stärker als bisher auf die politische Agenda zu setzen?**

**Christa Beermann:** Ich denke, allein die Zahlen sprechen für sich und machen die Dimension deutlich. In Nordrhein-Westfalen wächst das Durchschnittsalter der Beschäftigten. Die größte Gruppe ist derzeit die der 35- bis 49-Jährigen, gefolgt von den über 50-Jährigen. Die Tendenz ist steigend, und genau diese Altersgruppe ist auch für die Betreuung und Pflege Angehöriger verantwortlich. Das ist zurzeit immerhin jede/r zehnte Beschäftigte.

Darüber hinaus sehen etwa 10 bis 20 Prozent der Beschäftigten Sorgearbeiten für ältere Angehörige auf sich zukommen. Mittelfristig müssen also neben denjenigen, die bereits Angehörige pflegen, auch diejeni-

gen in den Fokus genommen werden, die potenziell Betroffene sind. Für Beschäftigte wie Arbeitgeber sind das sehr reale Herausforderungen und es sind geeignete familienfreundliche Personalkonzepte zu entwickeln, die es ermöglichen, auch in dieser Situation erfahrene und kompetente Fachkräfte im Unternehmen zu halten.

Ebenso beeindruckend sind in diesem Kontext folgende Zahlen. Über eine halbe Million Menschen sind in NRW pflegebedürftig, die meisten von ihnen werden zu Hause betreut, zu fast 50 Prozent von berufstätigen Angehörigen. Die Hälfte der Berufstätigen, die gleichzeitig eine Pflegeaufgabe übernehmen, arbeitet sogar in Vollzeit. Betroffen sind in erster Linie Frauen, denn etwa 75 Prozent aller pflegenden Angehörigen sind weiblich, davon immerhin knapp 35 Prozent im erwerbsfähigen Alter.

Eine wichtige Information insbesondere für Unternehmen ist auch: Wenn der Pflegefall eintritt, reduziert etwa die Hälfte der Beschäftigten ihre Arbeitszeit, meist um fünf bis zehn Wochenstunden. Knapp 20 Prozent geben ihre Arbeit vollständig auf – mit den entsprechenden Folgen für das aktuelle Einkommen und für die spätere Absicherung im eigenen Rentenalter.

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung in NRW, wo es gilt, alle Potenziale in den Blick zu nehmen, auch die der Frauen, insbesondere der Wiedereinsteigerinnen, sehe ich also einigen Handlungsbedarf. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gehört als dringende Aufgabe auf die politische Agenda.

**G.I.B.: Vereinbarkeit von Pflege und Wiedereinstieg – was bedeutet das für die Erwerbssituation der zumeist weiblichen pflegenden Angehörigen?**

**Christa Beermann:** Eine Pflegesituation dauert im Durchschnitt acht Jahre plus x. Das heißt, Menschen, also vorwiegend Frauen, die Pflegeaufgaben übernehmen und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aussteigen, stehen nach dieser Zeit vor ähnlichen Problemen wie klassische Berufsrückkehrende.

Nicht selten haben berufstätige Pflegenden zudem minderjährige Kinder und befinden sich damit in einer ty-

pischen Sandwich-Position. Für die Gruppe der Alleinerziehenden beispielsweise, die auf dem Arbeitsmarkt ohnehin keine starke Position haben, kann das noch einmal mehr zu einer schwierigen Situation führen, wenn sie nicht nur Kindererziehung, sondern auch Pflegeaufgaben zu bewältigen haben.

Mit Blick auf Pflege geht es nicht nur darum, den qualifizierten Wiedereinstieg in existenzsichernde Beschäftigung zu unterstützen, sondern insbesondere auch darum, den Ausstieg oder Abstieg in prekäre Beschäftigung und Minijobs zu verhindern.

Denn nicht wenige Frauen (und auch einige Männer), so unsere Erfahrung, geben ihre (qualifizierten) Jobs auf oder wechseln in geringfügige, schlecht bezahlte Beschäftigung, weil sie sich nur so in der Lage fühlen, ihren Pflegeaufgaben nachzukommen. Das kann nicht im gesellschaftlichen Interesse sein, die Frauen hier allein zu lassen. Dafür sind Lösungen und geeignete Rahmenbedingungen zu finden.

Im Übrigen ist es so, dass die meisten berufstätigen Pflegenden sehr viel Wert darauf legen, weiterhin einer anspruchsvollen beruflichen Aufgabe nachzugehen. Das ist nicht zuletzt einer der wichtigsten Entlastungsfaktoren in einer insgesamt sehr schwierigen, belastenden Lebenssituation.

**G.I.B.: Sie sagen, es sei noch viel Lobbyarbeit notwendig. Wo sehen Sie Ansatzpunkte, Stellschrauben? Sind auf der Fachebene die Akteure hinreichend sensibilisiert und in ihrem Handeln ausreichend vernetzt?**

**Christa Beermann:** Es gibt noch viele, nicht beachtete Schnittstellen und Betroffenen-Situationen, die in den Fokus zu nehmen sind. Ich denke, wir stehen da nach wie vor erst am Anfang. Einige Ansatzpunkte lassen sich schnell aufzählen: Um gute Rahmenbedingungen zu gewährleisten, gehört meines Erachtens ganz sicher dazu, gute Strukturen mit einer funktionierenden Nachbarschaft im Quartier herzustellen: im Quartier, in dem ich als Pflegenden lebe, und im Quartier, in dem die zu pflegende Person lebt. Diesbezüglich müssen wir weiter denken und viel mehr Akteure und Akteurinnen an ei-

**DAS INTERVIEW FÜHRTE**

Birgit Meding, E-Mail: [bmeding@journalisma.de](mailto:bmeding@journalisma.de)

**KONTAKT**

Christa Beermann, Ennepe-Ruhr-Kreis  
 Koordinatorin Netzwerk W(iedereinstieg)  
 Hauptstr. 92, 58332 Schwelm  
 Tel.: 02336 93-2223, E-Mail: [C.Beermann@den-kreis.de](mailto:C.Beermann@den-kreis.de)

**LINKS**

[www.arbeiten-pflegen-leben.de](http://www.arbeiten-pflegen-leben.de)  
[www.netzwerk-w-expertinnen.de](http://www.netzwerk-w-expertinnen.de)



nen Tisch bringen. Das sind nicht nur arbeitsmarktliche Akteure, sondern beispielsweise auch Pflegeberatungsstellen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder kommunale Integrationszentren, die zum Aspekt interkulturelle Pflege Wichtiges beisteuern können.

Es sind zudem so unterschiedliche Welten wie die der Unternehmen und der Freien Wohlfahrtspflege stärker in Kontakt zu bringen. Beide wissen wenig voneinander und ein Personal ist in der Regel über die Struktur von Pflege kaum informiert, es sei denn, er ist persönlich betroffen. Daher ist es sinnvoll, entsprechend initiativ zu werden, um beide Welten stärker füreinander aufzuschließen.

Auf der Fachebene haben wir eine Veranstaltung zum Thema Pflege durchgeführt, an der auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jobcentern teilgenommen haben. Dabei ist ein Aspekt deutlich geworden, der bisher viel zu wenig Berücksichtigung gefunden hat, nämlich die Frage, welchen Zusammenhang es zwischen dem SGB II-Bezug und der Pflege gibt: Pflegen Menschen ihre Angehörigen, weil sie selber im SGB II-Bezug sind, also in gewisser Weise Zeit dafür haben? Oder: Sind sie im SGB II-Bezug, weil sie pflegen? Es ist wichtig, dass die Jobcenter diesen möglichen Zusammenhang auch im Fokus haben, weil viele eben gerade nicht artikulieren, dass sie ihre Angehörigen pflegen. So wurde auf der Veranstaltung von einem Fall berichtet, wo eine Vermittlung immer wieder scheiterte, bis sich schließlich herausstellte, dass dahinter eine Pflegeproblematik stand und eine pflegebedürftige Ehefrau zu versorgen war, die nicht allein gelassen werden konnte.

Das Beispiel finde ich aufschlussreich und es zeigt, dass hinter Krankheit und Ausfall nicht zwangsläufig Verweigerung stehen muss, sondern möglicherweise eine versteckte Pflege-Problematik. So viel noch einmal zum Tabuthema Pflege und einem vermeintlich nicht bestehenden Handlungsbedarf.

Im Ennepe-Ruhr-Kreis sind wir mit unserem Netzwerk sehr breit aufgestellt und wir können so wunderbare Synergien schaffen und Lobbyarbeit leisten, um die-

ses Thema voranzutreiben. Mit dabei sind Kammern, Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen, Jobcenter und der Arbeitsagenturen, aber auch Bildungsträger, Kompetenzzentren Frau & Beruf und Wohlfahrtsverbände. Dass wir hier vor Ort so gut vernetzt arbeiten können, hat sicher zum Erfolg der Kampagne beigetragen. Über die Förderlinie Netzwerk W des Landes konnten wir kontinuierlich unsere Aktivitäten weiterentwickeln und beispielsweise einen Jahreskalender für Familien herausbringen, der natürlich auch zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf informiert. Bislang gibt es das, glaube ich, nirgendwo anders.

**G.I.B.:** Sie waren eine der ersten Initiativen, die das Thema Beruf und Pflege aufgegriffen haben. Wie hat sich im Rückblick die Situation verändert?

**Christa Beermann:** Im Netzwerk W Ennepe-Ruhr sind wir mit dem Thema seit 2009 beschäftigt. In der Tat waren wir damals fast allein auf weiter Flur. Heute ist es sicher so, dass das Thema in der Gesellschaft stärker erkannt wird, nicht nur in Bezug auf Unternehmen, auch auf der Ebene der intermediären Akteure. Es gibt mehr Projekte und von der Bundesregierung werden mit dem Pflegestärkungsgesetz Veränderungen angestrebt, die insbesondere die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen schon zum 1. Januar 2015 deutlich verbessern sollen.

Das sehe ich als positive Entwicklung und hat ganz eindeutig auch damit zu tun, dass der demografische Wandel fortschreitet: Wir haben immer mehr Ältere, die Unterstützung brauchen, und immer weniger Jüngere, die Unterstützung leisten können. Im Rückblick würde ich sagen: Ja, es hat sich etwas getan, doch es reicht nicht. Wir brauchen ICE-Tempo, sind aber noch im Bummelzug unterwegs.