

Gute Rahmenbedingungen für Menschen mit Sorgeverantwortung

# Yes, we care!





Gute Rahmenbedingungen für Menschen mit Sorgeverantwortung

# Yes, we care!



# Inhaltsverzeichnis

Einführung .....	6
Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege – aus der Beratungspraxis .....	8
Alleinerziehende als gleichberechtigte Familienform anerkennen, wertschätzen und fördern .....	20
„... und dann findet man sich in einer Pflegesituation wieder“ .....	24
Die Stigmatisierung sollte aufgebrochen werden.....	32
„Lebensqualität für Generationen“ in Kronach .....	39
Wie digitale Angebote bei der sorgenden Pflege helfen können .....	42
Der Hausnotruf muss smarter werden.....	48
Pfade aus der gesellschaftlichen (Fehl-)Bewertung von bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit .....	51
Resümee.....	58
Literatur .....	60
Links.....	62
Impressum.....	63

# Einführung

Menschen sind auf andere angewiesen: jemandem zuhören, jemandem über die Straße helfen, zu trinken geben, zudecken, die Tür aufhalten, achtsam sein, verlässlich sein, da sein, zuhören, anpacken, das Leben erleichtern, das Leben lebenswerter machen, das Leben ermöglichen – Menschen brauchen einander. In Lebensphasen wie der Kindheit anders als in der Jugend, in Phasen der frühen Elternschaft anders als in Phasen des Berufseinstiegs, in Phasen des Karrierehochs anders als in Phasen der Krankheit und des Alters.

Füreinander da sein ist alltägliches Leben. Dafür muss sich jeder Zeit nehmen können – doch in manchen Phasen scheint die Zeit dafür immer knapper zu werden. Es sind die Phasen, in denen Menschen besonders schutzbedürftig sind, weil sie Kinder sind, krank sind oder alt, und in denen die, die sich besonders für sie verantwortlich fühlen, oft im engen Korsett des Arbeitsalltags stecken.

Mit der vorliegenden Publikation stellen wir die informelle Sorgearbeit in Familien in den Mittelpunkt und suchen nach zukunftsweisenden Lösungen für die Herausforderung, vor die uns die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit stellt.

In unserem Positionspapier zu „Mehr Zeit für Fürsorge in Familien“<sup>1</sup> heißt es:

„Das DRK mit seinen Grundsätzen zur Menschlichkeit ist bestrebt, die Würde des Menschen zu wahren und ihr Achtung zu verschaffen. Nach dem Grundsatz der Unparteilichkeit räumt das DRK den dringendsten Fällen Vorrang ein und versorgt Menschen nach dem Maß ihrer Not. Zu den schutzbedürftigsten Gruppen in unserer Gesellschaft zählen Kinder und pflegebedürftige Menschen. Das DRK setzt sich für sie besonders ein und wirkt auf gute Rahmenbedingungen für ihre Familien hin. Die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf ist eine grundlegende Bedingung, um ein auskömmliches Einkommen zu erwirtschaften und gleichzeitig für Kinder und Angehörige zu sorgen.“

Das unterstreicht das besondere Anliegen des DRK für dieses Thema. Als Anbieter von passgenauen und vernetzten Angeboten ist das DRK hier besonders angesprochen.

An der vorliegenden Publikation haben verschiedene Expertinnen und Experten mitgewirkt. Als Format wurden meist Reportagen gewählt, um sie möglichst authentisch und direkt zu Wort kommen zu lassen. Deshalb möchten wir darauf hinweisen, dass nicht alle Äußerungen der Expertinnen und Experten auch die Meinung des DRK-Verbandes wiedergeben.

Die Gespräche wurden vom Journalisten Rocco Thiede<sup>2</sup> geführt. Nach jedem Beitrag finden sich weiterführende Informationen, die farblich unterlegt sind, beispielsweise zu gesetzlichen Rahmenbedingungen oder konkreten Unterstützungsangeboten.

Gute Rahmenbedingungen und eine funktionierende Infrastruktur sind für Menschen mit Sorgeverantwortung enorm wichtig. Deswegen werden in dieser Publikation die professionelle Sorgearbeit, digitale Unterstüt-

---

1 Vgl. DRK, 2016.

2 <https://roccothiede.de>.

zungsmöglichkeiten im Alltag Älterer sowie die Gestaltungsmöglichkeiten auf Arbeitgeberseite nicht ausgeklammert.

Wir hoffen, mit unserer Publikation all diejenigen zu erreichen, die sich über gesellschaftliche Entwicklungen und aktuelle sowie zukünftige Inhalte und Formate von familienunterstützenden und -stärkenden Angeboten informieren und durch gute Praxisbeispiele inspirieren lassen wollen.

Über die täglichen Herausforderungen rund um die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf berichtet aus ihrer Beratungspraxis Petra Kather-Skibbe von KOBRA e. V. Beruf | Bildung | Arbeit.

Die besonderen Hürden für Alleinerziehende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sinnvolle Unterstützungsmöglichkeiten für diese Familienform stellt Miriam Hoheisel vom VAMV e. V. (Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V.) vor.

Typisch für pflegende Angehörige sind die fließenden Grenzen zwischen Unterstützung, Hilfe und Pflege, stellt Frank Schumann von der Fachstelle der Diakonie für pflegende Angehörige fest. Er ist auch der Initiator der „Woche der pflegenden Angehörigen“, denn den meisten Pflegenden fehlt die Anerkennung für die Leistung, die sie täglich erbringen.

Auch bei pflegenden Kindern und Jugendlichen fängt die Unterstützung, die sie im Alltag leisten, zunächst im Kleinen an und kann im Laufe der Zeit Ausmaße annehmen, die die Kinder und Jugendlichen überfordern können. Sie sind eine unsichtbare und daher besonders schutzbedürftige Gruppe der Pflegenden, die Sabine Metzger an der Universität Witten/Herdecke zu ihrem Forschungsschwerpunkt gemacht hat.

Die Digitalisierung kann vielfältig eingesetzt werden, um älteren Menschen so lange wie möglich ihre Selbstständigkeit im eigenen Haushalt zu erhalten. Sehr wichtig bei diesen Angeboten ist es, die potenziellen späteren Nutzerinnen und Nutzer in die Entwicklung

mit einzubeziehen, damit tatsächlich ein Hilfsmittel entsteht, das zum Einsatz kommt, und nicht nur eine technische Innovation, die nicht angenommen wird. Christine Weiß von der VDI/VDE Innovation und Technik GmbH berichtet über Möglichkeiten und Grenzen der Digitalisierung in diesem Bereich.

Im fachlichen Austausch mit Annett Kaplow aus dem DRK-Generalsekretariat geht es darum, wie der Hausnotruf an die heutigen digitalen Möglichkeiten angepasst werden kann.

Als ein exzellentes Beispiel innovativer Dienstleistung stellt Roland Beierwaltes vom BRK-KV Kronach das Projekt „Lebensqualität für Generationen“ vor, bei dem ein Netzwerk aus vielen Anbietern im Landkreis aufgebaut wurde, um die Sorgearbeit der Beschäftigten der Umgebung zu erleichtern. Dank des Netzwerks konnte diese ländliche Region einen Zuzug von jungen Familien und sorgenden Angehörigen verzeichnen, die von den familienfreundlichen Bedingungen vor Ort angezogen wurden.

Jeder Mensch ist in einer Care-Beziehung – mal mehr, mal weniger. Es ist eine Entscheidung, wie wir als Gesellschaft mit der Verantwortung, die wir für unsere Nächsten tragen, umgehen wollen, wie viel Wert wir ihr beimessen und ob wir diese zutiefst humane Leistung nicht deutlicher als gesellschaftliche Wertschöpfung ansehen wollen. Uta Meier-Gräwe gibt in ihrem Beitrag nicht nur einen Überblick über Sorgearbeit in Deutschland, sondern auch einen Ausblick auf sinnvolle zukünftige Lösungsansätze.

Wir bedanken uns bei allen Expertinnen und Experten, die zu dieser Publikation beigetragen haben.

Sorgearbeit hat viele Facetten – wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern mit den folgenden Beiträgen eine spannende Lektüre und hilfreiche Anregungen für die eigene Arbeit.

**Ümit Yüzen**  
**Referentin Familien- und Kinderhilfe**



Petra Kather-Skibbe

# Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege – aus der Beratungspraxis

**DRK: Frau Kather-Skibbe, Sie sind Fachberaterin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit in Berlin. Wer ist KOBRA<sup>3</sup> und was ist Ihre Aufgabe?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit ist eine Beratungseinrichtung in Berlin, die von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung gefördert wird. KOBRA gehört dem Beratungsnetzwerk Berufsperspektiven für Frauen an.<sup>4</sup> 1988 hat der Berliner Frauenbund 1945 e. V. das Projekt KOBRA<sup>5</sup> mit dem Ziel gegründet, die Chancen von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern.

In den Lebensphasen Elternzeit und Pflege von Angehörigen haben Väter, Mütter bzw. Angehörige einen besonderen Beratungsbedarf. Aber auch bei Personalverantwortlichen in kleinen Betrieben besteht häufig Informationsbedarf, wenn es darum geht, berufliche Auszeiten oder die Anpassung der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen auszuhandeln und zu vereinbaren. Ziel von KOBRA ist es, eine Lösung zu erarbeiten, die den Lebensalltag von Eltern bzw. Familienangehörigen mit ihrer Sorgeverantwortung und den Beruf aufeinander abstimmt.

Für betroffene Angehörige, aber auch für die Arbeitgebenden ist es nicht leicht, die

---

<sup>3</sup> <https://www.kobra-berlin.de>.

<sup>4</sup> Das Netzwerk gehört zu dem Berliner Modell der Beratung zu Bildung und Beruf.

<sup>5</sup> Ursprünglich „**KO**ordinierungs- und **Be**ratungszentrum für die Weiterbildung von Frauen in Berlin/West“.



Rechtsansprüche und -pflichten aus dem Pflegezeitgesetz (ab 2008), dem Familienpflegezeitgesetz (ab 2012) und der sozialen Pflegeversicherung (SGB XI) hinsichtlich der sozialen Absicherung pflegender Beschäftigter für die Zeiten der Pflege sachgerecht auf den konkreten Fall anzuwenden.<sup>6</sup> Gleiches gilt für (werdende) Eltern bei der Anpassung der Gestaltungsoptionen von Elterngeld und Elternzeit (BEEG)<sup>7</sup> auf ihre individuelle Situation.



### *Standardlösungen passen nur selten auf den Einzelfall*

KOBRA bietet zu diesen Fragen Beratung an, denn aus Erfahrung wissen wir, dass Standardlösungen nur selten auf den Einzelfall passen. Selbstständige sind in einer speziellen Situation, Menschen mit Angehörigen in der Ferne ebenso, aber auch Beschäftigte in Schichtarbeit, Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern – ihre besondere Lage muss jeweils berücksichtigt werden. Als Beraterin höre ich den Ratsuchenden zuerst gut zu. Gemeinsam sammeln wir alle relevanten Informationen. Ich frage nach den Wünschen und nach den langfristig angestrebten beruflichen Zielen. Außerdem informiere ich über die gesetzlich verankerten Rechte und Pflichten und zeige Optionen auf, die denkbar sind. In der Beratung wird dann gemeinsam ein Lösungsansatz entwickelt. Ich achte darauf, dass wir zusammen das gesamte Umfeld betrachten und erkunden, welche weiteren Personen oder Stellen im Hilfesystem zu der Lösung beitragen können oder sollen. Wenn Paare in die Beratung kommen, können sie schon während des Termins besprechen, wie sie die Sorgearbeit untereinander aufteilen wollen. Die Vereinbarung von Auszeiten, Arbeitszeitanpassungen und weiteren Arbeitsbedingungen wie Homeoffice oder die Erlaubnis, im Notfall kurzfristig den Arbeitsplatz zu verlassen, kann in der

Beratung nur vorbereitet werden. Die Veränderung der Rahmenbedingungen muss mit Vorgesetzten oder Geschäftspartnerinnen und -partnern direkt ausgehandelt werden.

### **DRK: Welchen Herausforderungen müssen sich Eltern bei dem Thema Vereinbarkeit stellen?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Für Elternzeit und Elterngeld gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen. Die Mütter und Väter müssen sich über ihre Vorstellungen und Wünsche zur Aufteilung der Elternzeit klar werden und diese mit dem Partner oder der Partnerin aushandeln. Dabei geht es nicht nur um die Wochen nach der Geburt, sondern auch um den Termin für die Rückkehr in den Betrieb und darüber hinaus um berufliche Entwicklungswünsche oder die weitere Familienplanung.

Viele Eltern sind eigentlich vom Wert einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeiten überzeugt. Da das Elterngeld aber eine Lohnersatzleistung ist und nur einen Teil des wegfallenden Erwerbseinkommens ersetzt, ist es oft die Mutter mit dem geringeren Einkommen, die die meisten Erziehungsmonate nimmt, während sich der Vater mit zwei Monaten begnügt. Für Väter, die sich auf die Elternzeitmonate freuen, kommt der kritische Moment dann, wenn ihre Entscheidung im Betrieb auf Missbilligung trifft.



### *Das Restrisiko, Monate ohne Kitaplatz irgendwie überbrücken zu müssen, muss von den Eltern geschultert werden*

Den jungen Eltern wird oft kein roter Teppich ausgerollt. Sie müssen sich selbstbewusst für ihre eigenen Interessen und Wünsche einsetzen. Hilfreich ist es, sich auf das Ge-

<sup>6</sup> Vgl. S. 30: Gesetzliche Leistungen, die pflegenden Angehörigen zugutekommen.

<sup>7</sup> <https://www.bmfsfj.de/blob/93614/a8b51a66b702e8c2ea5e65f9d0536e19/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf>.

spräch mit dem oder der Vorgesetzten vorzubereiten und sich in die Perspektive der anderen Seite, d. h. in die Unternehmensprozesse und damit verbundenen Zwänge, einzudenken. Für den Personaleinsatz ist beispielsweise die Planbarkeit der Rückkehr wichtig, und die Eltern sind gefordert, Entscheidungen zu treffen und sich festzulegen. Diese berechnete Erwartung der Arbeitgeberseite ist für die Eltern meist einsichtig. Auch sie selbst würden gerne planen. Aber sie werden durch die Ungewissheit verunsichert, ob ihr Kind einen Kitaplatz bekommen wird und ob es zum Zeitpunkt der angemeldeten Rückkehr auch schon in der Kita eingewöhnt sein wird. Der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr kann oft nur mit Abstrichen realisiert werden. Das Restrisiko, Monate ohne Kitaplatz irgendwie überbrücken zu müssen, muss von den Eltern geschultert werden. Das macht den Eltern „Druck“. Inzwischen äußern Eltern in Protestaktionen ihren Unmut über diese Versorgungslücken.



*In der Gesellschaft ist der Eindruck entstanden, das Problem der Vereinbarkeit sei gelöst. Das stimmt aber nicht in jedem Fall*

Die Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes war ein Meilenstein auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mütter und Väter, die Job und Familiengründung ohne diese Unterstützung meistern mussten, staunen manchmal, was heute für junge Eltern selbstverständlich ist. In der Gesellschaft ist der Eindruck entstanden, das Problem der Vereinbarkeit sei gelöst. Das stimmt aber nicht in jedem Fall. Weiterhin ist es so, dass Betriebe Müttern nach der Rückkehr aus der Elternzeit kündigen oder Väter in Kleinstbetrieben die Kündigung erhalten, wenn sie aus Loyalität zum Betrieb die Elternzeit vorfristig anmelden, um dem Arbeitgeber Planbarkeit zu ermöglichen. Die Flexibilisierung von Beschäftigungsformen erleichtert es der Arbeitgeberseite zudem, die Ziele des Bundeselterngeld- und Eltern-

zeitgesetzes, nämlich nach der Geburt eines Kindes eine geplante Auszeit mit Rückkehrrecht zu nehmen, zu unterlaufen.

**DRK: Wie kann eine Vereinbarkeit in Familien im Kontext der Sorgeverantwortung gelingen?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Wichtig ist, auf Fairness zu achten. Ausgehend von den Anforderungen der Sorgearbeit ist zu überlegen, auf wie viele Schultern die Aufgabe verteilt werden sollte. In der Vergangenheit herrschte zu dieser Frage die Einstellung, die Sorgearbeit sei von den Müttern von Kindern und den Töchtern von pflegebedürftigen Eltern zu leisten. Heute ist die Übernahme von Sorgeverantwortung eine bewusste Entscheidung, bei der geklärt werden muss, welcher Anteil übernommen wird, wie die Sorgeverantwortung geteilt werden kann und welche ergänzenden Unterstützungsangebote genutzt werden sollen.

Auch wenn Eltern und Angehörige Lösungen in der Familie und im häuslichen Umfeld suchen, müssen Entscheidungen getroffen werden, wie das praktisch geht. Es gibt unterschiedliche Modelle, wie die Sorgeverantwortung zwischen Frauen, Männern oder Geschwistern geteilt werden kann. Wichtig ist, dass auf Fairness geachtet wird. Problematisch ist es, wenn die Verantwortung, die eigentlich gemeinsam getragen werden sollte, auf eine Person abgewälzt wird. Auch die erwachsenen Pflegebedürftigen können zu der gemeinsamen Verantwortung etwas beitragen. Es kommt vor, dass Sorgende an ihre Grenzen geraten und die Pflege schwerer ist, als sie erwartet haben. Diese Probleme dürfen nicht individualisiert werden, sondern liegen in der Verantwortung der ganzen Familie. Familien dürfen dabei nicht allein gelassen werden – auch die Gesellschaft muss Verantwortung übernehmen.

Die Gruppe der berufstätigen pflegenden Angehörigen hat ähnlich wie Eltern von kleinen Kindern das Problem, bezahlbare Tagespflegeeinrichtungen und Pflegedienste für ihre Angehörigen zu finden. Der Protest dieser Gruppe angesichts der oft schwierigen

Umstände ist leiser und wird in den Medien kaum wahrgenommen. Wir wissen nicht, wie viele Angehörige Arbeitszeiten reduzieren oder ganz aus dem Beruf aussteigen, weil sie nicht von ergänzenden Einrichtungen und Dienstleistungen entlastet werden.



### Die Unternehmensseite muss hinhören

Im Arbeitszusammenhang müssen Familien über ihre Ansprüche und Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgeverantwortung mit dem Arbeitsplatz aufgeklärt werden. Besonders wichtig ist es, dass sie auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur treffen und Vorgesetzte sowie Personalverantwortliche Verständnis für die Betroffenen haben. Wir werden hin und wie-



der gefragt, woran man eine familienfreundliche Unternehmenskultur erkennen kann. Hier gibt eine einfachen Lackmустest: Eine Unternehmenskultur ist familienfreundlich, wenn sich betroffene Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter nicht erklären müssen und es für die Arbeitgeberseite selbstverständlich ist, einen eigenen Beitrag zur Lösung des Vereinbarkeitskonflikts beizusteuern. Manchmal reicht es, Kleinigkeiten zu ändern. Doch dafür muss die Unternehmensseite hinhören und bereit sein, Arbeitsabläufe auch mal anders zu denken.

Hilfreich sind in jedem Fall Flexibilität und die Bereitschaft, eine individuelle Lösung für die jeweilige Sorgesituation zu finden. Mit dieser Haltung gelingt es Betrieben, die begrenzten Ressourcen gezielt und sparsam einzusetzen. Eltern oder Angehörige berichten beispielsweise, dass die Akzeptanz und Erlaubnis, in kritischen Situationen kurzfristig den Arbeitsplatz verlassen zu dürfen, für sie wichtiger sei als eine Verringerung der Wochenarbeitszeit. In anderen Sorgesituationen wiederum kann die Anwendung eines gesetzlich verbrieften Rechts auf Teilzeit unabhängig von der Unternehmensgröße helfen.<sup>8</sup> Genau darin liegt die Herausforderung für alle Beteiligten: dass bei einer grundsätzlichen Bereitschaft und auf der Basis einer gesetzlichen Grundlage konkrete Lösungen für einzelne Sorgesituationen gesucht werden müssen.

**DRK: Was wissen Sie über die Lebenslagen und Herausforderungen von Familien, die erhöhte Anforderungen haben – beispielsweise Familien mit drei und mehr Kindern, Familien mit einem pflegebedürftigen Kind oder Alleinerziehende, die bei der Sorgearbeit auf sich gestellt sind? Wie kann ihnen besser geholfen werden?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Sobald ein besonderer Sorgaufwand vorhanden ist, wird es meist schwieriger. Es gibt Lebenslagen, für die die Gesellschaft noch nicht sensibilisiert ist. Das betrifft Familien mit einem pflegebedürftigen oder chronisch kranken Kind, die eine große Last tragen. Aufgrund

8 Das Recht, nach einer Reduzierung der Stellenanteile auf die ursprünglich höheren Stellenanteile zurückzukehren, ist seit dem 01.01.2019 im Brückenteilzeitgesetz geregelt. Dies gilt allerdings nur für Betriebe ab 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eingeschränkt für Betriebe bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vgl. <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html>.



der Situation zu Hause, am Arbeitsplatz und der fehlenden verlässlichen Betreuung durch Dritte kann der Wunsch, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, häufig nicht umgesetzt werden. Es mangelt an Angeboten in Förder-schulen, in Kindertagesstätten, von Pflege-diensten, der Einzelfallhilfe oder von Schul-helfern und -helferinnen. Als Konsequenz müssen Eltern, häufig die Mütter, Hilfe zum Lebensunterhalt (Hartz IV) oder Sozialgeld beantragen. Sobald Kinder eine Entwick-lungsverzögerung haben, sollte es die Mög-lichkeit geben, den Bezug von Elterngeld zu verlängern. Hilfreich wäre es beispielsweise, Eltern könnten bei der Rückkehr ihre Arbeits-zeit reduzieren und würden zu dieser pflege-bedingten Teilzeit ergänzendes Elterngeld erhalten, um den Verdienstausfall auszuglei-chen.

Abhängig von der Anzahl der Kinder wählen Eltern unterschiedliche Modelle der partner-schaftlichen Arbeitsteilung, um den Anfor-derungen besser gerecht werden zu können. Die durch das Elternzeit- und Elterngeld-gesetz eingeführte neue Vereinbarkeit ist

ein großer Fortschritt, die sich an dem Ideal einer kurzen und besser geförderten Auszeit orientiert, um die Kontinuität der Erwerbstä-tigkeit von Müttern zu sichern. Elternzeit und Elterngeld sind aber kein Generalschlüssel für die Vereinbarkeit in allen Familienformen. Wir empfehlen Frauen, selbstbewusst zu ihrem Vereinbarkeitskonzept zu stehen, zu ihrem Arbeitgeber Kontakt zu halten, sich in der Familienzeit persönlich weiterzuentwickeln und den in ihrer Biografie angelegten Horizont der Rückkehr in den Beruf oder die berufliche Neuorientierung offenzuhalten.



### *Alleinerziehende haben weniger Spielraum, flexibel zu sein*

Alleinerziehende<sup>9</sup> brauchen besondere Un-terstützung, weil ihre Familienform nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht und sie deshalb dazu neigen, ihre Lebensform selbstkritisch zu hinterfragen, und zwar auch dann, wenn es ihren Kindern gut geht. Die kulturelle Vorstellung von der vermeintlich

---

9 Vgl. Interview mit Miriam Hoheisel, S. 20, <https://www.vamv.de>.

richtigen Vater-Mutter-Kind-Familie ist leider sehr wirkmächtig.

Die Fragen von Alleinerziehenden zur Vereinbarkeit überschneiden sich mit den Fragen aller Eltern, aber ihre konkrete Lebenssituation ist häufig spezifisch und ihre Probleme sind dringlicher. Alleinerziehende haben nicht nur den Druck, den Familienunterhalt allein zu erarbeiten, sondern stehen auch vor der Herausforderung, die Kinder allein zu versorgen.

Es kommt vor, dass Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen ihren Wunsch ablehnen, Arbeitszeiten an die Vereinbarkeit mit den Anforderungen in der Familie anzupassen. Alleinerziehende haben weniger Spielraum,



flexibel zu sein. Hier erwarten wir von der Arbeitgeberseite einen Einstellungswandel und mehr Sensibilität. Es ist für uns völlig unverständlich, dass von Alleinerziehenden verlangt wird, in einem Drei- und Vierschichtsystem zu arbeiten. Selbst in Branchen mit Fachkräftemangel, z. B. in der Pflege, nehmen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen lieber in Kauf, dass die alleinerziehende Mitarbeiterin kündigt, als dass eine passende Lösung gefunden wird. In der Beratung sehen wir, dass Alleinerziehende als Familienernährerinnen verlässliche und loyale Mit-

arbeiterinnen sind. Hier muss sich das Bild von alleinerziehenden Eltern, insbesondere von alleinerziehenden Müttern, ändern.

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es darum, dass die Arbeitsanforderungen und Arbeitgeberinteressen, die Aufgaben und Bedürfnisse von Familien und das Angebot der (ergänzenden) Kinderbetreuung einen konstruktiven Abstimmungsprozess durchlaufen.

Deshalb müssen die kulturellen Voraussetzungen, die eine Vereinbarkeit erschweren, hinterfragt werden. Das betrifft beispielsweise Väter, die Elternzeit nehmen wollen und erleben müssen, dass ihre Entscheidung in der Arbeitswelt viel zu häufig missbilligt wird. Auch für Regenbogenfamilien ist die Gesellschaft noch nicht ausreichend sensibilisiert. Die gesetzliche Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Paaren wurde erfolgreich erstritten, aber formale Gleichstellung bedeutet noch nicht die Verwirklichung von Gleichstellung.

### **DRK: Gibt es besondere Aspekte bei Familien mit Migrationshintergrund und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Jede Familie ist eine kulturelle Praxis und weicht mehr oder weniger von den stereotypisierten Vorstellungen von einer „richtigen Familie“ ab. Problematisch sind Situationen, in denen Entscheidungen für ein egalitäres Partnerschaftskonzept nicht respektiert werden. Der Wertekonflikt tritt vielleicht erst offen zu Tage, wenn nach dem Scheitern einer Ehe die Scheidung eingereicht wird. Diese Erfahrung ist dann bitter, wenn die „kleine Familie“ bisher in der „großen Familie“ aufgehoben war und unterstützt wurde und ihr ausgerechnet in der schwierigen Situation der Trennung Unterstützung entzogen oder Druck auf die betroffenen Eltern ausgeübt wird.

Die kulturelle Praxis wechselseitiger Unterstützung, die wir als den Zusammenhalt der Familie bezeichnen, ist eine besondere Ressource für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Kind wird krank, und die Eltern

sind nicht abkömmlich – Geschwister oder Großeltern springen ein. Selbstverständlich werden Angehörige die pflegebedürftigen Eltern versorgen. Der Zusammenhalt einer Familie ist ein hoher Wert. In der Beratung erleben wir, dass junge Familien manchmal ohne Unterstützung vor Ort sind oder Eltern in der Ferne pflegebedürftig werden. Wenn das so ist, gilt es, sich ein neues Unterstützungsnetzwerk aufzubauen. Wenn Familien an der Norm festhalten, dass die Großfamilie zuständig ist, selbst dann, wenn dies praktisch nicht gelebt werden kann, dann hindert dies eine Familie daran, die Hilfe von ergänzenden Einrichtungen und Pflegediensten in Anspruch zu nehmen. In Berlin gibt es Pflegeeltern für Familien mit Migrationshintergrund, die in solchen Fällen Brücken bauen können.



### *Wichtig sind gute und kultursensible Unterstützungsangebote für alleinerziehende Mütter und Väter*

Für alle Familien gilt es, die förderpolitischen und gesetzlichen Vorgaben zur Elternzeit und zum Elterngeld, zur Pflegezeit und Familienpflegezeit oder zum beruflichen Wiedereinstieg selbst anzuwenden. Wir sollten uns fragen, ob die vorhandenen Strukturen die Vielfalt der Lebenswirklichkeiten ausreichend berücksichtigen. Es gibt beispielsweise die Gruppe der Frauen, die sich in jungen Jahren für Familie und Mutterschaft entscheiden und folglich auch ihre Bildungsbiografie früh unterbrechen. Wie wäre es, die Gesellschaft würde diese Mütter nicht mehr als sogenannte Bildungsferne oder Geringqualifizierte abstempeln, um sie anschließend in Maßnahmen zu fördern? Kann der Lebensentwurf von solchen Müttern nicht einfach akzeptiert und ihre Berufsausbildung in der Lebensmitte in den Grundstrukturen gesichert und finanziert werden?

Wir sind auf die unterschiedlichen Vereinbarkeitsmodelle eingestellt, und Familien mit Migrationshintergrund nutzen gerne unser Beratungsangebot. Beispielsweise machen wir auch die Erfahrung, dass gut qualifizierte und

erwerbsorientierte Mütter mit Migrationshintergrund ausgebremst werden, weil Personalverantwortliche ein stereotypisiertes Bild von „der Migrantin“ haben und qualifizierten Frauen keine Chance im Bewerbungsprozess geben. Sie haben nach besonderen Aspekten der Vereinbarkeit bei Familien mit Migrationshintergrund gefragt: Die Erfahrung der herkunftsbezogenen Diskriminierung ist aus unserer Sicht eine besondere Barriere für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von der Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind.

Als Beratungseinrichtung stellen wir uns die Frage, wie können wir noch bekannter werden. Wir würden beispielsweise sehr gerne in Unternehmen, die von Zuwanderinnen und Zuwanderern mit ausländischen Wurzeln gegründet wurden, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren. Anscheinend sind wir aber in den relevanten Netzwerken noch nicht ausreichend bekannt und werden bisher nicht angefragt.

Für uns ist die Vernetzung mit Akteuren wie Unternehmensverbänden, Stadtteilprojekten, Pflegestützpunkten oder Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sehr wichtig. Damit wir unterschiedliche Zielgruppen erreichen, passe ich beispielsweise meinen Vortrag und meine Unterlagen für ein Sprachcafé in einem Lernladen an den Gebrauch einfacher Sprache an. Wir nehmen uns gerne Zeit, um unser Fachwissen zielgruppenspezifisch in diversen Formaten einzusetzen. Das DRK ist für uns also ebenfalls ein potenzieller Partner. Wir engagieren uns in Kooperationen, damit wir an den richtigen Stellen eingebunden werden. Und damit wir durch die Zusammenarbeit und die wechselseitige Kenntnis voneinander zuständige Einrichtungen passgenau empfehlen und damit zu einer ganzheitlichen Problemlösung beitragen können.

### **DRK: Welchen Herausforderungen müssen sich pflegende Angehörige stellen?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Meist kommt der Moment dann doch unerwartet, in dem Angehörige auf eine akute Pflegesitu-

ation reagieren müssen, um die Versorgung und Pflege des Angehörigen sicherzustellen. Es ist zwar möglich, mit Hilfe einer sogenannten Notfallmappe organisatorische Vorbereitungen zu treffen, aber die emotionale Belastung einer Pflege ist unvermeidbar.



### *Die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit für pflegende Angehörige muss gewährleistet sein*

Unsere Gesellschaft hat sich entschieden, dass der Wunsch von Pflegebedürftigen, die lieber in ihrem vertrauten häuslichen Umfeld bleiben wollen, Vorrang hat. Dieser Ansatz ist zudem auch preiswerter als ein Umzug und die Versorgung in einer Pflegeeinrichtung. Andererseits muss die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit von Angehörigen gewährleistet sein. Deshalb ist eine gute Infrastruktur ergänzender Dienstleistungen so wichtig. Wir haben in erster Linie ein Problem bei der Pflegeinfrastruktur. Das heißt: Es fehlen ausgebildete Altenpfleger und Altenpflegerinnen, es fehlen ergänzende Tagespflegeplätze, es fehlt eine Finanzierung dieser Tagespflegeplätze, wenn die Rentenbezüge nicht reichen.

Zur Beratung bei KOBRA kommen Menschen, die ein Problem haben und nach Lösungen suchen. Daher zeigen sich bei uns die Problemlagen besonders deutlich. Fakt ist, dass es Vereinbarkeitsprobleme am Arbeitsplatz gibt und diese zu negativen Effekten wie Fehl- und Ausfallzeiten, Beeinträchtigung des Leistungsvermögens, Karrierebrüchen bis hin zur Berufsaufgabe führen können. Die starren Regelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz helfen Angehörigen nicht, individuell passende Lösungen zu finden. Deshalb ist es so wichtig, dass Betriebe nach maßgeschneiderten Lösungen suchen und ihre Möglichkeiten zur Flexibilisierung nutzen. Es reicht keinesfalls aus, auf die Gesetze zu verweisen.

Aus unserer Sicht ist die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit sehr wichtig, und ein pflegebedingter Ausstieg aus dem Job sollte, wenn

möglich, verhindert werden. Es kann sein, dass pflegende Angehörige in der ersten Phase einer akut aufgetretenen Pflegesituation denken, die Kündigung sei die bessere Lösung. Oft ist statt einer Kündigung eine Verringerung der Wochenarbeitszeit ausreichend. Der Vorteil dieser Option liegt darin, dass die Berufslaufbahn fortgesetzt wird und dies den Wiedereinstieg in die ursprünglichen Stellenanteile nach der Pflegesituation erleichtert. Der Beruf ist nicht nur eine Belastung, er bietet auch einen Ausgleich zur häuslichen Pflegesituation und trägt dazu bei, die Altersrente der pflegenden Angehörigen zu sichern.

### **DRK: Wenden sich auch Unternehmen und Personalverantwortliche mit ihren Fragen an KOBRA?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Ja, Personalverantwortliche aus Unternehmen wenden sich an uns. Sie wünschen sich Workshops, Seminare, Informationsveranstaltungen oder Beratungstage vor Ort, entweder um sich selbst einen besseren Einblick zu verschaffen oder um ihre Beschäftigten zu unterstützen. Auch Betriebe kontaktieren uns, um sich für konkrete Anfragen sachkundig zu machen. In solchen Fällen haben bereits Beschäftigte ihr Interesse an einer verbesserten Vereinbarkeit im Betrieb angemeldet.



### *Die starren Regelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz helfen pflegenden Angehörigen nicht*

### **DRK: Was können Unternehmen konkret tun?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Unternehmen können sehr viel tun und unterschätzen häufig ihre gesetzlichen Pflichten und ihre betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten. Zunächst können Unternehmer und Unternehmerinnen, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Betriebsräte, Personalräte usw. einen eigenen Beitrag dazu leisten, die Ver-

einbarkeit von Beruf und Pflege „salonfähig“ zu machen. Das Thema sollte offen angesprochen und auf die Agenda gesetzt werden.



### *Unternehmen unterschätzen ihre Möglichkeiten*

Dazu gibt es viele Möglichkeiten: das Intranet, Broschüren, Beratungstermine und Veranstaltungen. In einem Betrieb berate ich beispielsweise zusammen mit einer Pflegeberaterin eines Pflegestützpunkts. Zuerst wurde das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Rahmen eines Aktionstages zur betrieblichen Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten gut sichtbar auf die offizielle Agenda gesetzt, und wir wurden als unabhängige Beraterinnen vorgestellt. Wir haben noch am selben Tag vor Ort mit der vertraulichen Beratung begonnen. Seither gehen wir einmal pro Quartal in das Unternehmen. Inzwischen wird der Termin nur noch im Intranet angekündigt, und Interessierte buchen einen der anberaumten Beratungstermine.

Es geht aber nicht nur um sachliche Informationen für die Beschäftigten. Genauso wichtig ist es, Verständnis für ihre Belastung aufgrund einer privaten Pflegeverantwortung zu zeigen und echte Unterstützung anzubieten. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von einer pflegesensiblen Unternehmenskultur. Hier stehen wir in Deutschland noch am Anfang, und deshalb sind die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften ein wichtiger Ansatzpunkt. Sie müssen für das Thema gewonnen werden, denn sie werden von den pflegenden Angehörigen angesprochen und sind auch zuständig, wenn es darum geht, ein passendes flexibles Arbeitszeit- und Arbeitsortmodell zu entwickeln.

**DRK: Welche Rahmenbedingungen sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege notwendig? Haben Sie Forderungen an die Politik?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Heute haben junge Familien bei der Geburt eines Kin-

des sehr viel bessere und vielfältigere Möglichkeiten als die Generation ihrer Eltern. In den nächsten Jahren wird es darauf ankommen, für diese Elterngeneration die Rahmenbedingungen für die Angehörigenpflege im häuslichen Umfeld zu verbessern. Das heißt konkret, dass die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege der Angehörigen strukturell gesichert sein muss. Das bestehende Pflegezeitgesetz und das Familienpflegegesetz bekunden die gute Absicht des Gesetzgebers, sind aber unattraktiv ausgestaltet und zeigen daher in der Praxis wenig Wirkung.

Analog zur Einführung des Elterngeldes muss bedacht werden, dass auch pflegende Angehörige finanzielle Unterstützung brauchen. Die Wahlfreiheit und die Entscheidung für eine Versorgung zu Hause sollten nicht von der Frage der Finanzierung abhängen. Deshalb muss zur Entlastung pflegender Angehöriger zusätzlich das Betreuungsangebot für Pflegebedürftige ausgebaut werden. Die Beratung ist nicht für politische Lösungen zuständig, aber wir sehen den Problemlösungsdruck an der Basis. Wir denken deshalb, dass es Zeit ist für einen Paradigmenwechsel in der Finanzierung und der Versorgungsstruktur der Pflege insgesamt, der auch ein wirksames Gesetz für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einschließen muss.



*Ich habe die Befürchtung, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiterhin eine Privatangelegenheit bleibt*

**DRK: Welche Risiken sehen Sie in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Ich befürchte in der Tat, dass die Enttabuisierung der persönlichen Pflegeverantwortung in der Arbeitswelt noch ein langer Prozess sein wird und die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiterhin eine Privatangelegenheit bleibt. In der Folge müssen sich auch die Betroffenen selbst um eine Lösung kümmern.





Sorgen bereitet mir, dass die Schere zwischen der Nachfrage einer stetig wachsenden Zahl von Pflegebedürftigen und den Angeboten zur Unterstützung der häuslichen Pflege weiter aufgeht. Die Fachwelt spricht aktuell vom Pflegenotstand. Nur wer gute materielle Ressourcen hat, kann gegebenenfalls private Versorgungsarrangements finden.

Meine dritte Befürchtung betrifft die arbeitsrechtliche Situation von Erwerbstätigen in der Angehörigenpflege. Es ist jetzt schon so, dass die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht gänzlich greifen, wenn Angehörige befristete Arbeitsverträge haben oder als Freelancer arbeiten. Hier ist zu befürchten, dass der Anteil von arbeitsrechtlich unzureichend geschützten Angehörigen weiter steigen wird.

**DRK: Was sind Ihre Visionen und Wünsche mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege in den kommenden zehn Jahren?**

**Petra Kather-Skibbe – KOBRA:** Meine Vision ist, dass jeder Mensch – unabhängig da-

von, ob er oder sie in einer Führungsposition oder im Schichtbetrieb arbeitet, einer selbstständigen Erwerbsarbeit nachgeht oder nicht erwerbstätig ist – in der Lage ist, das eigene Leben in Bezug auf ein passendes Modell der Vereinbarkeit zu gestalten.

Die Gesellschaft ist bereit, die notwendigen Infrastrukturen qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und Pflegedienstleitungen zu finanzieren. Die Kompetenz und die Bereitschaft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermöglichen es, dass Betroffene individuell ein passendes Vereinbarkeitskonzept aushandeln können, statt sich, wie bisher, in einer Vielzahl von Fällen mit Standardlösungen abfinden zu müssen.

**DRK: Wir danken Ihnen für das Gespräch.**



# Gesetzliche Grundlagen für Eltern

## Elterngeld

Das Elterngeld gleicht fehlendes Einkommen aus, wenn Eltern ihr Kind nach der Geburt betreuen. Es sichert die wirtschaftliche Existenz der Familien und hilft Vätern und Müttern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Elterngeld gibt es in den Varianten Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus. Auch getrennt lebenden Elternteilen steht das Elterngeld zur Verfügung.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zum-elterngeld-und-zur-elternteilzeit/73806>

## Elternzeit

Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er sie pro Kind bis zu drei Jahre von der Arbeit freistellt. In dieser Zeit erhalten sie allerdings keinen Lohn. Zum Ausgleich können sie zum Beispiel Elterngeld beantragen.

Beginn und Ende der Elternzeit können frei gewählt werden, allerdings können im Zeitraum zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes nur 24 Monate (für Geburten vor dem 1. Juli 2015 nur zwölf Monate) genommen werden. Durch diese Flexibilität soll es El-

tern ermöglicht werden, dann für ihr Kind da zu sein, wenn es sie wirklich braucht. Die Anmeldefrist beträgt für die Phase vor dem 3. Geburtstag sieben Wochen, für die Phase vom 3. bis zum 8. Lebensjahr 13 Wochen.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternteilzeit/elternteilzeit/73832>

## Teilzeit- und Befristungsgesetz

Es ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit nach Belieben zu verringern und gegebenenfalls auch wieder zu erhöhen bzw. auf deren Verteilung Einfluss zu nehmen. Anspruch auf Teilzeitarbeit haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Gesetz/teilzeit-rund-um-das-gesetz.html>

## Brückenteilzeit

Seit dem 1. Januar 2019 gilt die Brückenteilzeit. Sie ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit. Das Brückenteilzeitgesetz kommt allerdings erst ab einer bestimmten Betriebsgröße zur Anwendung.

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>

# DRK-Großelterndienst

Der DRK-Großelterndienst besteht mittlerweile seit zehn Jahren. Als regional verankertes Projekt vermittelt er Seniorinnen und Senioren, die sich gerne um Kinder kümmern, an Familien in der Nachbarschaft. Wie echte Großeltern schenken die älteren Menschen einer jungen Familie, insbesondere den Kindern, ihre Zeit und Zuneigung. Dabei erleben die Wunschgroßeltern wieder das Glück, eine sinnvolle Aufgabe zu haben und gebraucht zu werden. Ihr Wissen und ihre Erfahrungen geben sie den Kindern gerne weiter

und haben auch selbst viel Spaß, die Welt mit Kinderaugen neu zu sehen und in einer Gemeinschaft eingebunden zu sein.

Aber auch die Eltern freuen sich über die Wunschgroßeltern, die sie als zusätzliche vertraute Bezugspersonen im Leben ihrer Kinder bei deren Betreuung unterstützen. Wenn der Opa oder die Oma mit viel Liebe, Geduld und Zeit von früher erzählt, den Kindern zuhört oder ihnen bei den Hausaufgaben hilft, entstehen für die Eltern oder

Alleinerziehenden kleine Freiräume zum Auftanken. Über die Art und Zeitintensität der Beziehung entscheiden Wunschgroßeltern, Eltern und Kinder gemeinsam. Es gewinnen alle dabei, im Idealfall ein Leben lang!

Mehr Infos unter:

[www.drk-grosselterndienst.de](http://www.drk-grosselterndienst.de)

E-Mail:

[grosselterndienst@drk-mohs.de](mailto:grosselterndienst@drk-mohs.de)

(Ellen Schneider vom DRK-Großelterndienst in Erkner)

## Frühchen-Patenschaften des DRK-Kreisverbands Berlin-Mitte

Die Eltern oder Alleinerziehenden von frühgeborenen oder kranken Kindern befinden sich in einer völlig anderen Situation als Eltern von reif geborenen, gesunden Kindern. Oft müssen diese Kinder monatelang in der Klinik bleiben. Die Zeit nach der Geburt ist von der permanenten Sorge um die Frühchen geprägt. Der Alltag dieser Mütter und Väter kreist um die Fragen: Bleibt mein Kind gesund? Wird es überleben? Die Eltern stehen unter extremem Stress. Vor diesem Hintergrund wurde vom DRK-Kreisverband Berlin-Mitte im Jahr 2010 die Frühchen-Patenschaft initiiert, ein Projekt in Kooperation mit der Elternberatung der Charité, in der die Kinder medizinisch versorgt wurden.

Unter dem Motto „Stärken, unterstützen, begleiten“ helfen in diesem berlinweiten Projekt ehrenamtliche Patinnen und Paten für maximal drei Jahre Müttern und Vätern

von Frühchen. Sie unterstützen sie bei der Betreuung und Versorgung der Neugeborenen, sind ihre Gesprächspartner und Spielgefährten für ältere Geschwisterkinder. Für die Eltern eröffnen sich dadurch Freiräume. Überforderungs- und Erschöpfungszuständen kann so vorgebeugt werden.

Die Ehrenamtlichen werden in einem Einführungskurs in Einzel- und Gruppenarbeit auf ihre Aufgabe vorbereitet. Dabei wird ihnen das Grundwissen zur besonderen Lebenssituation der Eltern zum Thema Frühgeburt und Behinderung vermittelt, außerdem üben sie Kommunikationstechniken für die Bewältigung von Krisen ein. Beim regelmäßigen Erfahrungsaustausch können die Patinnen und Paten ihre Besuche in den Familien reflektieren und Probleme und Unsicherheiten besprechen. Angeboten werden darüber hinaus Fortbildungen,

beispielsweise zum Thema „Gelassener Umgang mit Kindern im Trotzalter“.

2018 engagierten sich in ganz Berlin 60 Patinnen und Paten in 72 Familien. Sie besuchten die Kinder 1638 Mal und verschenkten dabei 5656 Stunden ihrer Zeit an die Familien. Damit waren durchschnittlich an jedem Tag des Jahres vier Paten für „ihre“ Familien im Einsatz. Schwerpunktmäßig wurden die Familien – 50 Prozent hatten Zwillinge oder Drillinge und 60 Prozent einen Migrationshintergrund – bei der Betreuung und Versorgung der Frühchen unterstützt. Die Vollfinanzierung des Projektes im Jahr 2018 wurde dank einer Zuwendung der Eduard-Winter-Kinderstiftung sichergestellt.

DRK Berlin-Mitte, Sabine Krämer, <https://www.drk-berlin-zentrum.de/angebote/kinder-und-familie/fruehchen-projekt.html>.



Miriam Hoheisel

## Alleinerziehende als gleichberechtigte Familienform anerkennen, wertschätzen und fördern

Die Geschäftsführerin des VAMV-Bundesverbands Miriam Hoheisel kämpft für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fordert von Politik und Wirtschaft eine familienfreundliche Unternehmenskultur

Seit mittlerweile über 50 Jahren besteht der „Verband alleinerziehender Mütter und Väter“ (VAMV). 1967 wurde er von der Lehrerin Luise Schöffel, die selbst Mutter eines nichtehelichen Sohnes war, unter dem Namen „Verband lediger Mütter“ gegründet. In den 1970er-Jahren gründeten sich die Landes- und Ortsverbände. Während Frauen und Männer bei den Landesverbänden ein professionelles Beratungsangebot fänden, prägte vor Ort „die Hilfe zur Selbsthilfe“ die Verbandsarbeit, sagt Miriam Hoheisel. „Man hilft sich gegenseitig, trifft hier Gleichgesinnte zum Austausch, zu gemeinsamen Aktivitäten, zum Beispiel beim Sonntagsfrühstück.“

Miriam Hoheisel ist Geschäftsführerin des VAMV-Bundesverbands, der sein Büro in der Hasenheide in Berlin hat. Die aus dem Landkreis Osnabrück stammende Geisteswissenschaftlerin studierte Sozialpsychologie, Germanistik und Geschichte in Hannover und ist seit 2011 für den VAMV tätig. Davor war Miriam Hoheisel beim Umweltbundesamt in Dessau beschäftigt – im Bereich Gleichstellungs- und Familienpolitik. Dort verantwortete sie die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen im Rahmen des Audits „Beruf und Familie“.

„Wir setzen uns dafür ein, dass Alleinerziehende und ihre Kinder als gleichberechtigte Familienform anerkannt, wertgeschätzt und gefördert werden.“ Ihr Verband versteht sich „als Interessenvertretung bei der Politik: von 2,7 Millionen Alleinerziehenden mit ihren 3,4 Millionen Kindern“. Jede fünfte Familie ist in Deutschland mittlerweile alleinerziehend, und von Jahr zu Jahr werden es mehr.

Miriam Hoheisel und ihre Mitarbeiterinnen setzen sich auf verschiedenen Politikfeldern für die Alleinerziehenden ein. „Es geht um Familienpolitik, in der wir leider oft durchs Raster fallen, weil zum Beispiel Leistungen auf verheiratete Paarfamilien ausgerichtet sind.“ Sie nennt als Beispiel die aktuelle Erhöhung des Kindergeldes um zehn Euro, die mit einer gleichzeitigen Kürzung des Unterhaltsvorschlusses um denselben Betrag einherging. „Das ist nicht zu vermitteln und empört Alleinerziehende!“, beschreibt sie die aktuelle Lage.

Fast 90 Prozent aller Alleinerziehenden sind Frauen. „Das bedeutet für den VAMV, sich für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt einzusetzen, weil sie die Familienernährerinnen sind.“ Auch mit juristischen Fragestellungen setzt sich der VAMV auseinander, wenn es um das Kindschafts- oder Familienrecht geht.

### **Verlässliche, bedarfsdeckende sowie kostenfreie Kinderbetreuung**

„Das, was sich in der Regel zwei Eltern im Alltag an Aufgaben teilen können, müssen Einelternfamilien alleine stemmen“, gibt Frau Hoheisel zu bedenken. „Schon für Paarfamilien sind die Berufstätigkeit und die Betreuung sowie Erziehung von Kindern ein schwieriger Spagat. Für Alleinerziehende ist das die Quadratur des Kreises. Aus diesem Grund sind Alleinerziehende oft Organisationstalente. Sie brauchen immer einen Plan B, weil Kinder krank werden können, die Schule durch Ausfall früher endet oder es auf der Arbeit länger dauert – das sind tägliche Herausforderungen.“ Es sei schwierig, dem Beruf und dem Kind zu 100 Prozent gerecht zu werden. Hier ist es wichtig, den Faktor Zeit

im Blick zu behalten. „Wie lange haben Kitas oder Horte geöffnet, und wie passen diese Öffnungszeiten zu den Arbeitszeiten?“ Nicht selten entstehen Betreuungslücken, „auch weil die Arbeitszeiten nicht zu den Betreuungszeiten passen“, erklärt Miriam Hoheisel. Deshalb fordert sie, die Kinderbetreuungszeiten auszuweiten und eine verlässliche, bedarfsdeckende sowie kostenfreie Kinderbetreuung zur Regel zu machen. „Nötig ist ein Dreiklang von bedarfsgerechten, qualitativ guten und bezahlbaren Angeboten.“

### **Flexible Arbeitszeiten sollten sich an den Angeboten der Kinderbetreuung orientieren**

Um hier neue Wege zu gehen, führte der VAMV zusammen mit der Walter-Blüchert-Stiftung aus Gütersloh über drei Jahre ein Modellprojekt in Berlin, Mainz und Essen durch. „Morgens um 5.15 Uhr kam zum Beispiel die Kinderfee in den Haushalt einer Alleinerziehenden, weil diese als Krankenschwester pünktlich um 6 Uhr zur Frühschicht in der



## *Was sich zwei Eltern im Alltag an Aufgaben teilen können, müssen Einelternfamilien alleine stemmen*

Klinik sein musste. Die Kinderfee weckte die Kinder, machte ihnen Frühstück und brachte sie zur Schule. Wir haben das Projekt evaluiert und gesehen, dass es eine positive Wirkung hat – sowohl mit Blick auf die Zufriedenheit als auch auf die sozioökonomische Situation von Alleinerziehenden.“ Die Professorin Uta Meier-Gräwe rechnete die Kosten für eine Beispielfamilie (40.000 Euro) mit der Wertschöpfung durch die Erwerbsarbeit in Vollzeit der Alleinerziehenden bis

zum Renteneintritt (243.000 Euro) gegen und kam auf einen Return of Invest (RoI) von 1 zu 6. „Es ist also gar nicht so teuer und lohnt sich sehr“, resümiert Miriam Hoheisel. Auch in Bezug auf die Kinder rechne sich diese Investition.<sup>10</sup> Angebote wie diese sollte es flächendeckend geben. Um diese zu schaffen, sieht sie die Politik in der Pflicht.

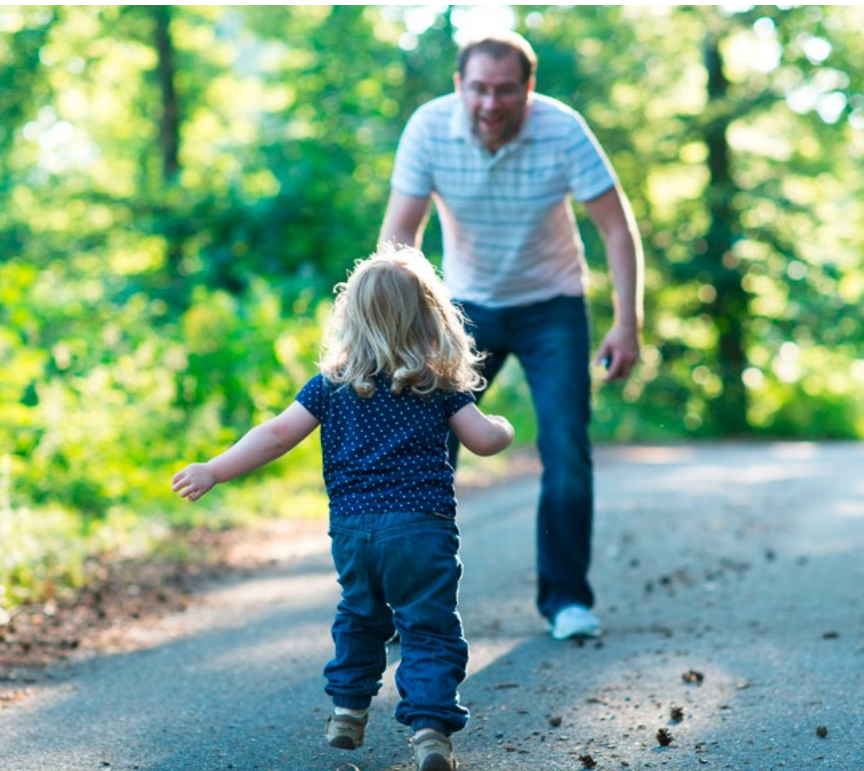
Mit Blick auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellt Miriam Hoheisel die Forderung nach Arbeitszeiten auf, „die sich an den Angeboten der Kinderbetreuung orientieren und die flexibel im Sinne der Familien sind, um zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kommen“. Beschäftigte sollten das Recht haben, bei der Arbeitszeit und beim Arbeitsort mitzusprechen, „und zwar auf Augenhöhe mit ihren Arbeitgebern und nicht in der Rolle des Bittstellers“. Sich über die Lage der Arbeitszeit mit den Arbeitgebern zu verständigen, sei bei der Teilzeitarbeit laut Gesetz schon möglich, nicht aber für Vollzeitbeschäftigte.<sup>11</sup>



**Stärker auf das Ergebnis und nicht auf die im Büro verbrachte Zeit schauen**

Im Sinne einer guten Unternehmenskultur wäre es für Alleinerziehende ebenso von Vorteil, wenn stärker auf das Ergebnis und nicht auf die im Büro verbrachte Zeit geschaut werden würde. „Das ist im Sinne der Familienfreundlichkeit und Effizienz von Unternehmen.“ Um Wege und damit Zeit zu sparen, sind auch Homeofficetage oder Telearbeit für alleinerziehende Mütter und Väter gute Optionen. „Arbeitgebende haben heute viele Möglichkeiten bei der Gestaltung einer besseren Vereinbarkeit für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, sagt Miriam Hoheisel und nennt zum Beispiel Betriebskindergärten oder Belegplätze in Kitas in der Nähe des Arbeitsortes.

Miriam Hoheisel und ihr Verband treten dafür ein, „dass Alleinerziehende von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht als Problem wahrgenommen werden, zum Beispiel mit Blick auf ihre Verlässlichkeit bei Krankheit der Kinder, sondern dass Unternehmen einen



<sup>10</sup> Siehe hierzu auch die Broschüre „Wirksamkeit und Nutzen flexibler ergänzender Kinderbetreuung: Modellprojekt zu ergänzender Kinderbetreuung, Notfallbetreuung und Beratung von Einelternfamilien in Deutschland“ (VAMV 2018) und den Link <https://www.vamv.de/publikationen/publikationen-detail/article/wirksamkeit-und-nutzen-flexibler-ergaenzender-kinderbetreuung/>.

<sup>11</sup> <https://www.vamv.de/positionen/themen/vereinbarkeit-und-arbeitsmarktpolitik>.

familienfreundlichen Rahmen schaffen, um von den Kompetenzen und Qualifikationen von Alleinerziehenden profitieren zu können.“

### Armutrisiko von Alleinerziehenden senken

Ein weiteres Thema für den VAMV ist das Armutrisiko von Alleinerziehenden. Es liegt bei 43 Prozent und ist damit das höchste aller Familienformen. „Das ist ein gesellschaftlicher Skandal!“, empört sich Miriam Hoheisel. Die Ursachen sind in der nicht ausreichenden Vereinbarkeit, der Teilzeitarbeit, dem geringeren Verdienst von Frauen im Vergleich zu Männern bei gleicher Tätigkeit und nicht gezahlten Unterhaltsverpflichtungen der Expartner und Expartnerinnen zu suchen. „Ehegattensplitting, beitragsfreie Mitversicherungen oder Minijobs sind von der Politik gesetzte Rahmenbedingungen, die das Modell der zuverdienenden Ehefrauen fördern. Aber bei vielen Trennungen wird es zum Bumerang. Und wer dann in der Teilzeitfalle sitzt – es gibt kein ausreichendes Recht auf Rückkehr zur Vollzeit<sup>12</sup> –, hat es schwer, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.“

Und noch einen weiteren Wunsch hat die Geschäftsführerin des VAMV-Bundesverbands an die Politik: „Mit Blick auf das Armutrisiko sollte es keinen Unterschied machen, in welcher Familienform ein Kind aufwächst. Wir fordern deshalb eine Kindergrundsicherung.“<sup>13</sup>

Abschließend betont Miriam Hoheisel: „Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnte durch ein Leitbild hergestellt werden, das es zu einer Selbstverständlichkeit macht, dass Erwachsene – Männer wie Frauen – durch ihre Arbeit genügend Geld für ihre Familien verdienen und gleichzeitig Fürsorgaufgaben übernehmen können.“

12 Die Brückenteilzeit als Recht auf befristete Teilzeit gilt erst ab 45 Beschäftigten. Zudem wird es kontingentiert: 1 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin in Brückenteilzeit je 15 Kolleginnen und Kollegen.

13 <https://www.vamv.de/positionen/themen/familienpolitik/kindergrundsicherungkindergeldkinderfreibetrage>.

## Praxisstudie

„Ergänzende Kinderbetreuung, Notfallbetreuung und Beratung für Einelternfamilien in Deutschland“ des Verbandes alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV)

Von September 2014 bis August 2017 wurde das Modellprojekt „Ergänzende Kinderbetreuung, Notfallbetreuung und Beratung für Einelternfamilien in Deutschland“ in drei Bundesländern durchgeführt. Ziel war es, Alleinerziehende zu unterstützen und exemplarisch zu zeigen, welche stabilisierende Wirkung eine passende flexible Kinderbetreuung auf die wirtschaftliche Situation in Einelternfamilien haben kann.

Mit „Sonne, Mond und Sterne“ in Essen sollten Betreuungslücken im gewohnten Umfeld der Kinder geschlossen werden. In Berlin erprobte man als zusätzliches Element ergänzender Kinderbetreuung auch Hol- und Bringdienste für Kinder, um ihre soziale und kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. In Mainz wurden arbeitssuchende Alleinerziehende unterstützt, die aufgrund fehlender oder unzureichender Kinderbetreuung nicht erwerbstätig waren.

Alle drei Modellprojekte wurden über drei Jahre vom VAMV evaluiert und von einem externen wissenschaftlichen Beirat begleitet, um die Wirkung der Maßnahmen zu erfassen und Rückschlüsse auf den politischen Handlungsbedarf zu ziehen. So zeigte sich, dass die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit bei den Teilnehmenden an dem Projekt von 30 auf 63,2 Prozent stieg. Ebenso steigerte sich die Erwerbstätigkeitsquote von 61,3 auf 78,9 Prozent. Bei 52,6 Prozent nahm das Haushaltseinkommen im Laufe der Projektphase zu.

Mehr Infos unter: <https://www.vamv.de/modellprojekt-kinderbetreuung>

Die Evaluation ist unter diesem Link abrufbar:

[https://www.vamv.de/fileadmin/user\\_upload/bund/dokumente/Modellprojekt/VAMV\\_Evaluation\\_Endbericht\\_ergaenzende\\_Kinderbetreuung\\_2017.pdf](https://www.vamv.de/fileadmin/user_upload/bund/dokumente/Modellprojekt/VAMV_Evaluation_Endbericht_ergaenzende_Kinderbetreuung_2017.pdf)

<https://www.vamv.de/publikationen/publikationen-detail/article/wirksamkeit-und-nutzen-flexibler-ergaenzender-kinderbetreuung>



Frank Schumann

## „... und dann findet man sich in einer Pflegesituation wieder“

Frank Schumann von der Fachstelle für pflegende Angehörige (Diakonisches Werk Berlin Stadtmitte e. V.)

Viereinhalb bis fünf Millionen<sup>14</sup> pflegende Angehörige gibt es bundesweit. Drei Viertel aller pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause betreut. Die durchschnittliche Pflegedauer in der häuslichen Pflege liegt zwischen acht und zehn Jahren. Vieles, das Menschen in der häuslichen Pflege für andere leisten, wird von der Öffentlichkeit und Politik nicht wahrgenommen. Um diesen pflegenden Menschen mehr Aufmerksamkeit und Achtung zu schenken, findet in der Hauptstadt alle zwei Jahre eine „Woche der pflegenden Angehörigen“ statt. Hinter dieser Idee und Initiative steckt Frank Schumann von

der Fachstelle der Diakonie für pflegende Angehörige. Ein Gespräch über die Selbstwahrnehmung pflegender Angehöriger, ihre Gefühle, angespannte Familiensysteme, Wertschätzung und die Rolle der Politik.

Die Fachstelle für pflegende Angehörige liegt nahe dem Berliner U-Bahnhof Südstern auf dem Gelände eines evangelischen Friedhofs. Träger der Einrichtung ist das Diakonische Werk Berlin Stadtmitte e. V. „Wir sind ein Berliner Spezifikum“, sagt Frank Schumann, ein großer, aufgeschlossener Mann mit Brille, wachen Augen, markantem Kopf

<sup>14</sup> Barmer Pflegereport: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, 2017, S. 143: Es gibt mehr als doppelt so viele Pflegende wie Pflegebedürftige. Wetzstein, Matthias/Rommel, Alexander/Lange, Cornelia: Pflegende Angehörige – Deutschlands größter Pflegedienst, hrsg. vom Robert Koch-Institut, Berlin, GBE kompakt, 3/2015, S. 3: Nach den Ergebnissen der GEDA-Studie 2012 pflegten 6,9 Prozent der Erwachsenen regelmäßig eine pflegebedürftige Person.



und wenigen Haaren. „Die Fachstelle für pflegende Angehörige ist eine Stabsstelle der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und wird vom Senat finanziert.“ Der 52-Jährige firmiert als Projektleiter dieser Fachstelle, die seit dem Jahr 2010 existiert.



## *Pflege ist im alltäglichen Leben keine Randerscheinung*

Die Aufgaben der Fachstelle, die er in Vollzeit zusammen mit seinem Kollegen Benjamin Salzmann, der in Teilzeit tätig ist, bewältigen muss, umreißt er wie folgt: „Konzeptentwicklung, Beratung und Maßnahmenempfehlung zur besseren Unterstützung der pflegenden Angehörigen in der Stadt. Wir bieten keine direkte Beratung Betroffener, also unsere Zielgruppe sind nicht die pflegenden Angehörigen, sondern Entscheider aus der Politik und dem Gesundheitswesen. Außerdem sind wir Netzwerker.“

Frank Schumann ist gelernter Krankenpfleger. „Eine klassische Pflegefachkraft“ sei er, „heutzutage heißt das ja Gesundheits- und Krankenpfleger, und zukünftig soll die Bezeichnung Pflegefachfrau oder Pflegefachmann gelten.“ 20 Jahre arbeitete er in der ambulanten Pflege u. a. in der Diakoniestation in Berlin-Schöneberg, ehe er sich nach einer neuen Aufgabe umsah. Eigentlich wollte er sich mit der Beratung von pflegenden Angehörigen selbstständig machen. Doch dann stolperte er vor fast einem Jahrzehnt über die Ausschreibung des Diakonischen Werks Berlin Stadtmitte und habe gedacht: „Ja, das wäre eigentlich etwas, was mir Spaß machen könnte.“ Seine Praxiserfahrungen

und Weiterbildungen waren eine sehr gute Empfehlung für den neuen Job. „Ich bin ein recht kreativer Mensch, was meiner Arbeit sehr zugutekommt.“

### **Pflege in der Familie als gesellschaftlich anerkannte Leistung**

Eine der großen Herausforderungen seiner Arbeit sieht Schumann darin, wie sich pflegende Angehörige selbst wahrnehmen. „Dieser Aspekt entscheidet oft darüber, ob sie Unterstützung annehmen wollen oder nicht. Denn Selbstwahrnehmung hat auch sehr viel mit Fremdwahrnehmung zu tun, also wie unsere Gesellschaft pflegende Angehörige wahrnimmt“, erläutert er. Um zu verdeutlichen, was er damit meint, kommt Frank Schumann auf positive Rückmeldung im Sinne von Lob, Anerkennung und Honorierung zu sprechen, die oft bei dieser Arbeit in der Familie fehlt. „Da gibt es viele Defizite. Ich glaube, es ist ein Paradigmenwechsel notwendig, von dieser Selbstverständlichkeit, Angehörige zu pflegen, hin zu einer gesellschaftlich anerkannten Leistung.“

Frank Schumann ist fest davon überzeugt, dass eine neue Wertschätzung dazu führen wird, pflegende Angehörige zukünftig leichter zu Hause zu unterstützen und sie mit den bestehenden Angeboten auch zu erreichen. Für ihn ist das, „was diese Millionen Menschen in Deutschland tun, [...] ein Dienst an der Gesamtgesellschaft. Pflege ist im alltäglichen Leben keine Randerscheinung.“ Das wird mit Blick auf die Zahlen schnell deutlich, „denn nach dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff seit 2017 haben wir mittlerweile dreieinhalb Millionen Pflegebedürftige in Deutschland<sup>15</sup>, und mehr als die Hälfte davon wird ausschließlich von pflegenden Angehörigen versorgt. Ausschließlich bedeutet: Es ist keine ambulante professionelle Pflegeeinrichtung in die häusliche Pflege mit eingebunden.“ Bei den anderen 50 Prozent unterstützen Pflege-

15 Im Jahr 2017 gab es in Deutschland 3,4 Millionen Pflegebedürftige. Aufgrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Anstieg der Pflegebedürftigen in den letzten 20 Jahren dürfte die Aussage, dass wir zzt. von mindestens dreieinhalb Millionen Pflegebedürftigen ausgehen, mittlerweile von der Realität mehr als getoppt werden (vgl. Statistisches Bundesamt: *Pflegestatistik, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Ländervergleich – Pflegebedürftige*, 2018).



dienste, ebenso sehr engagieren sich aber die unmittelbare Verwandtschaft oder Freundinnen und Freunde und die Nachbarschaft. Ohne die Familie oder nahestehende Personen würde das häusliche Pflegesystem nicht funktionieren. „Weil von diesen dreieinhalb Millionen Menschen ungefähr 2,7 bis 2,8 Millionen zu Hause versorgt werden, wobei immer mindestens ein pflegender Angehöriger mit im Boot ist, gehen wir von viereinhalb bis fünf Millionen pflegenden Angehörigen bundesweit aus“, erklärt Frank Schumann.

Im Bevölkerungsdurchschnitt sind quer durch alle Altersstufen rund sieben Prozent der Bundesdeutschen von Pflege zu Hause betroffen. Dabei beginnt das Pflegeengagement oft auch schon bei jungen Menschen, wie eine Umfrage der Fachstelle für pflegende Angehörige an Berliner Schulen im Jahr 2017 zeigt: Etwa 6,8 Prozent der 12- bis 17-jährigen Schülerinnen und Schüler gaben an, in ein häusliches Pflegesystem einge-

bunden zu sein. „Das deckte sich mit dem, was andere Untersuchungen zeigen – auch für das gesamte Bundesgebiet. Wir können davon ausgehen, dass insgesamt eine Gruppe von etwa sieben Prozent aller Menschen hierzulande in der Angehörigenpflege tätig ist, das entspricht viereinhalb bis fünf Millionen Menschen.“

### **Erschütterungen ganzer Familiensysteme**

Oft pflegen nicht nur Mütter und Väter, Kinder und Enkel, sondern auch Omas und Opas und ab und zu sogar Urgroßeltern. Sie wechseln sich mit professionellen Pflegediensten ab, stehen am Wochenende oder in den Ferien zur Verfügung, wenn die pflegenden Angehörigen einmal eine Auszeit und Erholung benötigen. Die Belastung ist enorm und bringt die Familien an den Rand ihrer Leistungsgrenzen. „Irgendwann fängt Pflege an, und oft ist es dann so, dass einzelne Personen unterstützen, die beispiels-

weise beim Vollbad helfen oder in der Woche zwei Mal einkaufen gehen.“ Wird die Pflege jedoch umfangreicher, „ist oft die Familie insgesamt beteiligt, und es kann zu erheblichen Erschütterungen ganzer Familiensysteme kommen“, beschreibt Frank Schumann diese massiven Veränderungen in der Familie. Emotionen kochen hoch. Und es fehlt oft an Zeit für andere Beziehungen, etwa zu Kindern, den Ehepartnern oder auch Freundinnen und Freunden. Und wenn zum Beispiel Uneinigkeit darüber herrscht, wie die Pflege zu gestalten ist, sei dies auch mit viel Leid verbunden. Es müssen konkrete Fragen beantwortet werden, zum Beispiel: Wer übernimmt welche Verantwortung? Ist eine externe Hilfe notwendig? Frank Schumann spricht aus Erfahrung, wenn er sagt, dass dies zur Zerrüttung von Familien führen könne. Außerdem seien pflegende Angehörige in höherem Maß krankheits- und armutsgefährdet. Deshalb sei die gesamte Gesellschaft in der Pflicht. „Wir alle müssen uns Gedanken darüber machen und bei der Unterstützung helfen, bevor diese Katastrophen in den Familien passieren.“

Art und Umfang der häuslichen Pflege können befreundete Personen und Angehörige zu Beginn häufig nicht richtig einschätzen. Pflegeaufgaben entstehen „oft aus dem Impuls heraus, helfen zu wollen. Das muss gar nicht unbedingt immer die große Liebe zwischen pflegebedürftigen Eltern und ihren Kindern sein. Oder zwischen pflegenden Eltern und ihren pflegebedürftigen Kindern. Manchmal ist es auch schlicht Verantwortungsgefühl, der Gedanke, dass es sich um jemanden handelt, der einem Gutes getan hat, als man selber jung war, und das will man jetzt zurückgeben. Oder das Gefühl, es gehört sich, dass nahestehende Angehörige hier helfen.“

Es seien schleichende Prozesse, erläutert Frank Schumann, die stattfinden, wenn Angehörige zunächst für einen scheinbar überschaubaren Zeitraum ihre Hilfe anbieten. Dann treten plötzlich Komplikationen auf, „und man findet sich in einer Pflegesituation wieder, ganz häufig auch bei geistigen Verän-

derungen – egal ob durch Demenz oder einen Schlaganfall bedingt.“ Was mit kleinen Hilfestellungen begonnen hat, wird zeitlich immer intensiver. „Es ist wie eine Spirale, und kaum



jemand malt sich den ‚worst case‘ aus, nämlich dass die durchschnittliche Pflegedauer in der häuslichen Pflege in Deutschland zwischen acht und zehn Jahren liegt.“ Die daraus entstehenden Überlastungssituationen bei den Angehörigen sowie Freundinnen und Freunden gehen mit vielen Kommunikationsproblemen einher. „Vor allen Dingen ist es schwierig, wenn ich über meine Problematik in der Öffentlichkeit nicht so richtig reden kann. Pflege ist eben kein Stammtischthema und auch nicht unbedingt ein Thema, das ich mit meiner Nachbarschaft am Gartenzaun bespreche. Es ist tendenziell tabuisiert und oft wird es nur hinter geschlossenen Türen besprochen – wenn man Glück hat, im Kreis der Familie, wenn man Pech hat, sind auch in Familien viele mit ihren Gedanken und Sorgen alleine.“

### **Echt unersetzlich**

Aus diesem Grund versucht Frank Schumann mit seiner Fachstelle seit fast zehn Jahren, einen Bewusstseinswandel in der Gesellschaft, bei der Politik und bei Entscheidern herbeizuführen. Dazu hat er mit seinem Kollegen neue Unterstützungssysteme in Berlin angeregt und konzeptioniert. „Wir haben zum



Beispiel seit letztem Jahr ein Onlineberatungsportal für pflegende Jugendliche.“ Auf der Website <http://www.echt-unersetzlich.de> oder unter der E-Mail-Adresse [echt-unersetzlich@diakonie-stadtmitte.de](mailto:echt-unersetzlich@diakonie-stadtmitte.de) finden Jugendliche Hilfe und Anregungen. Hier wird auch über Erfahrungen in anderen europäischen Ländern informiert, „denn Deutschland steckt bei der Thematik häusliche Pflege noch sehr in den Kinderschuhen. Wir haben Dialogforen organisiert, um überhaupt erst einmal für das Thema zu sensibilisieren.“

### **„Woche der pflegenden Angehörigen“**

Auf maßgebliche Initiative von Frank Schumann wurde in Berlin außerdem 2012 zum ersten Mal die „Woche der pflegenden Angehörigen“ veranstaltet. Das umfangreiche Programm der inzwischen fest etablierten Initiative reicht dabei von interreligiösen Nachmittagen, einem Kurzfilmfestival, Ausstellungen, Poetry Slam, Dampferfahrten, Kino-, Zirkus- oder Theateraufführungen, Tanzveranstaltungen, Beratungen bis hin zu Konzerten und Tanzabenden. Im Rahmen einer Gala im Roten Rathaus werden außerdem der „Berliner Pflegebär“ sowie der „pflegecompass“ an pflegende Angehörige verliehen.

Bei der „Woche der pflegenden Angehörigen“ geht es auf der einen Seite darum, einzelne pflegende Angehörige mit einer Ehrung in den Fokus zu stellen und damit für diese Gruppe in der Gesellschaft, bei der Politik und bei den Kostenträgern stärker zu sensibilisieren. Auf der anderen Seite sollen die pflegenden Menschen bei diversen Kulturveranstaltungen auch einmal auf andere Gedanken kommen. Vordergründig sind es keine Beratungs- und Informationsformate, die angeboten werden. „Niemand muss sich dort outen, dass er Wissensdefizite hat, sondern kann einfach für ein paar Stunden mal aus dem Pflegesystem aussteigen, sich etwas Gutes tun und sich anregen lassen.“ Und es gibt die Möglichkeit, mit anderen Pflegenden ins Gespräch zu kommen. Die Menschen machen dabei die positive Erfahrung, dass sie mit ihrer Problematik gar nicht so allein sind: „Es gibt viele, denen es ähnlich geht wie mir.“

Anfangs war es nicht einfach, für die vielen Angebote finanzielle Unterstützer zu finden und Spenden zu generieren. Mittlerweile stellt der Berliner Senat eine Sockelfinanzierung bereit, die von Krankenkassen wie der AOK oder den Ersatz- und Betriebskrankenkassen ergänzt wird. „Wir sind dabei mit allen

Wohlfahrtsverbänden im Gespräch – auch mit freien Trägern von Pflegeangeboten.“ Neben der Diakonie und der Caritas sind auch die Arbeiterwohlfahrt, das Deutsche Rote Kreuz, die Volkssolidarität oder der Paritätische Wohlfahrtsverband seine Partner. „Da versuchen wir immer, alle von der Idee zu begeistern.“

Für Frank Schumann und sein Unterstützerteam ist die Zielrichtung bei den vielen Veranstaltungen im Rahmen der „Woche der pflegenden Angehörigen“ klar: „Es soll um Wertschätzung, um Selbstpflege und um eine Auszeit von der Pflegesituation gehen.“ Deshalb werden den Besucherinnen und Besuchern im Kino auch keine Filme gezeigt, in denen es primär um das Thema Pflege geht. Häufig stehen zwar Familie und Beziehungen im Mittelpunkt, aber nie vordergründig die Pflege. Ziel sei es, „abzuschalten und sich mal nur mit sich selbst zu beschäftigen und nicht mit der Pflegesituation zu Hause“.

Im Rahmen der Pflegewoche werden zehn Angehörige zudem mit einer Auszeichnung geehrt: dem „Berliner Pflegebär“ und dem bundesweit ausgeschriebenen „pflegecompass“. Frank Schumann stellt dabei die große Bandbreite der Geehrten heraus. „Es sind immer zehn völlig unterschiedliche Preisträgerinnen und Preisträger. Pflegenden aller Altersstufen von Jugendlichen bis hochaltrigen, betagten Personen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen, welche körperlich eingeschränkt sind oder geistige Einschränkungen haben. Darunter sind auch Menschen, die in einer stationären Einrichtung oder in einer Wohngemeinschaft betreut werden.“

### **Ein Thema, das jeden Menschen betrifft**

Mittlerweile gibt es bundesweit in verschiedenen Landkreisen ähnliche Projekte, zum Beispiel in den Bundesländern Sachsen oder Nordrhein-Westfalen. Das macht Frank Schumann stolz, denn die Botschaft, die er mit seinen Aktivitäten verbindet, lautet: Pflege geht alle an: „Das könnte mein Nachbar oder meine Nachbarin sein, das könnte auch mich mal treffen. Da müssen wir uns nichts

vormachen. Wir alle haben beste Chancen, früher oder später einmal in eine Situation zu kommen, in der wir uns entscheiden müssen, ob wir einen Angehörigen pflegen wollen. Oder in der wir selbst vor der Wahl stehen, ob wir von einem Angehörigen gepflegt werden wollen oder lieber von einer Sozialstation oder in einer stationären Pflegeeinrichtung. Es ist ein Thema, das jeden Menschen betrifft.“

Für alle, die auf diesem Feld aktiv sind, ist es oft nicht einfach, die richtigen Adressatinnen und Adressaten für ihre Botschaften zu finden. Pflegende Angehörige sind ein Querschnittsthema, für das verschiedene politische Ressorts zuständig sind, wie auch Frank Schumann bestätigt: „Auf Bundesebene ist es immer so eine Frage, spreche ich mit dem Familien- oder dem Gesundheitsministerium?“

Darüber hinaus möchte die Fachstelle aber auch die beruflich auf dem Feld der Pflege Tätigen mit den pflegenden Angehörigen vernetzen und so eine Kommunikation von gleich zu gleich – immer auf Augenhöhe – ermöglichen. Auf keinen Fall will Frank Schumann die berufliche Pflege gegen die familiäre, häusliche Pflege ausspielen. Nur deren Miteinander wird zum Erfolg führen. „Ich bin kein Freund von Aussagen wie: ‚Es ist jetzt in den letzten Jahren viel für pflegende Angehörige getan worden, jetzt müssten wir erstmal mehr für die berufliche Pflege tun.‘ Das ist aus meiner Sicht ein Irrweg!“ Gerade aufgrund seiner Doppelrolle – selbst beruflich Pflegenden zu sein und andererseits pflegende Angehörige zu vertreten und die Angehörigenpflege aus eigener Erfahrung zu kennen – sieht er es als zwingend notwendig an, „dass beide Bereiche miteinander im Gespräch bleiben“.

# Gesetzliche Leistungen, die pflegenden Angehörigen zugutekommen

Ansprüche auf Leistungen aus der Pflegeversicherung haben meist nur die Versicherten, d. h. die Pflegebedürftigen selbst. Viele Entlastungsleistungen können nicht von Angehörigen veranlasst oder genutzt werden ohne die ausdrückliche Zustimmung bzw. Antragstellung der Pflegeversicherten. Pflegenden Angehörigen werden dadurch nur mittelbar entlastet und unterstützt. Ausnahmen sind die Pflegezeit, die Familienpflegezeit oder Pflegekurse.

- Einen Anspruch auf Pflegegeld haben alle Versicherten, die einen Pflegegrad bewilligt bekommen haben und keine oder nur einen Teil ihrer Pflegeleistungen von einem professionellen Pflegeanbieter erhalten. Die Höhe des Pflegegeldes, das erst ab Pflegegrad 2 ausgezahlt wird, ist abhängig von der Einstufung. Es beträgt monatlich: bei Pflegegrad 2: 316 Euro, bei Pflegegrad 3: 545 Euro, bei Pflegegrad 4: 728 Euro und bei Pflegegrad 5: 901 Euro. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegegeld.html>.
- Pflegenden Angehörigen können sich für die Pflege vom Arbeitgeber oder der

Arbeitgeberin unter bestimmten Voraussetzungen freistellen lassen. Hierfür gibt es ein gestaffeltes System:

1. Bis zu zehn Tage kann Pflegeunterstützungsgeld bei einer akuten Pflegesituation zur Organisation der Pflege zu Hause gewährt werden. Die Leistung muss bei der Pflegekasse der Pflegebedürftigen von den pflegenden Angehörigen beantragt werden. Der Umfang entspricht einer Lohnersatzleistung wie bei der Freistellung für ein erkranktes Kind.
2. Für ein halbes Jahr haben Pflegenden einen Rechtsanspruch auf vollständige Freistellung von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung – die sogenannte Pflegezeit. Sie gilt für den Beginn der Pflegeübernahme, in der letzten Lebensphase (Sterbebegleitung) oder für behinderte Kinder nach dem Einzug in eine stationäre Einrichtung. Ein Lohnausgleich ist durch einen zinslosen Kredit über das Bundesministerium für Gesundheit möglich.



Diese Regelung gilt nur für Betriebe mit mindestens 15 Mitarbeitenden.

3. Für ganze zwei Jahre können sich pflegende Angehörige von ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin in Form einer Teilzeit über die Familienpflegezeit freistellen lassen. Die pflegenden Angehörigen müssen weiterhin mindestens 15 Wochenstunden arbeiten. Der Lohnausfall kann auch hier durch ein zinsloses Darlehen ausgeglichen werden. Dies gilt nur für Betriebe mit mindestens 25 Mitarbeitenden.

Die gemäß den Punkten eins bis drei beantragten Freistellungen dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate dauern.

<https://www.aok-business.de/fach-themen/sozialversicherungsrecht/pflegeversicherung/verwandte-themen/pflegeunterstuetzungsgeld/>.

- Mit den Pflegestärkungsgesetzen wurde ein Entlastungsbetrag in Höhe von 125 Euro monatlich eingeführt. Den Anspruch auf diesen Entlastungs-

betrag haben alle Pflegebedürftige ab Pflegegrad 1. Für diesen Betrag dürfen sogenannte Angebote zur Unterstützung im Alltag (z. B. ehrenamtliche Besuchsdienste, Cafés für an Demenz erkrankte Menschen und vieles mehr) finanziert werden. Alternativ kann man hiervon haushaltsnahe Dienstleistungen bezahlen. Die Anbieter müssen von der jeweiligen Kommune anerkannt sein. Alle Kommunen halten entsprechende Listen vor. Darüber hinaus kann der Entlastungsbetrag auch für die Tages- bzw. Nachtpflege sowie die Kurzzeitpflege aufgewandt werden. Der Entlastungsbetrag darf nicht für die Grundpflege verwendet werden.

<https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheit-pflege/pflege-zu-hause/wofuer-sie-in-der-pflege-entlastungsleistungen-nutzen-koennen-13449>

Stand September 2019



Sabine Metzger

## Die Stigmatisierung sollte aufgebrochen werden

Die Professorin Sabine Metzger von der Universität Witten/Herdecke beschäftigt sich seit vielen Jahren mit pflegenden Kindern und Jugendlichen – ein Austausch zum Status quo der „Young Carers“ in Deutschland

„Ich bin im ersten Beruf Krankenschwester, habe auf einer kardiologischen Intensivstation gearbeitet und 1996 hier an der Universität Witten/Herdecke das Studium der Pflegewissenschaft aufgenommen“, so stellt sich Sabine Metzger im dritten Stock ihrer Uni vor. Sie gehörte damals zur ersten Kohorte der Studierenden, machte in Witten ihren Bachelor und ihren Master. Weil ihre Großmutter erkrankte, nahm sie sich während des Studiums ein Urlaubssemester und kümmerte sich um sie.

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin arbeitete sie seit 2004 in einem Forschungsprojekt zum Thema „Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige“ mit. Zu diesem Thema promovierte sie auch 2007.<sup>16</sup> Seit anderthalb Jahrzehnten beschäftigt sie sich wissenschaftlich mit diesem Schwerpunkt, u. a. im Rahmen eines Lehrauftrags in Wien oder in Witten zunächst als Juniorprofessorin. 2016 wurde sie zur Universitätsprofessorin für Pflegewissenschaft mit dem Schwerpunkt Kinder und Jugendliche an die Universität Witten/Herdecke berufen.

---

<sup>16</sup> Metzger, Sabine: Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige. Erleben und Gestalten familialer Pflege, Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2007.



## Forschungsschwerpunkt pflegende Kinder

Nach qualitativen Studien zur Situation von betroffenen Familien schloss sie 2018 mit ihrem Team eine Schülerbefragung in NRW ab und konnte so die bisher vagen Zahlen über pflegende Kinder und Jugendliche quantitativ untermauern.<sup>17</sup> Auf das Thema stieß sie über ihren damaligen Doktorvater Professor Wilfried Schnepf. Der Pflegewissenschaftler hatte bereits in seiner Dissertation zur Versorgung von russlanddeutschen Aussiedlern festgestellt, dass viele Enkelkinder dieser Spätaussiedler ganz selbstverständlich in die Pflege ihrer Großeltern eingebunden waren. Seit seiner Studie ist die Pflege von Menschen mit körperlichen Einschränkungen durch Kinder und Jugendliche ein wissenschaftlicher Arbeitsschwerpunkt in Witten. „Wir sind dann bei der Literaturrecherche darauf gestoßen, dass diese ‚Young Carers‘ seit Anfang der 90er-Jahre stark in den Fokus der Forschung in Großbritannien gerückt sind. Dies ist dem Sozialwissenschaftler Saul Becker von der Universität Sussex zu verdanken. Er ist einer der weltweit führenden Forscher auf diesem Feld und war selbst ein pflegendes Kind.“

Dieser persönliche Bezug scheint nicht unwichtig zu sein, denn wenn Sabine Metzling heute auf Tagungen über ihren Forschungsschwerpunkt spricht, dann passiert es ihr häufiger, dass Teilnehmende zu ihr sagen: „Mir fällt gerade auf, dass ich selber auch ein pflegendes Kind war.“ Kinder und Jugendliche, die sich zu Hause um ihre Angehörigen kümmern, bezeichnen sich selbst nämlich fast nie als pflegendes Kind, sondern umschreiben ihr Handeln mit: „Ich kümmere mich.“ Denn wenn sie es nicht machen, dann bleibt die Arbeit liegen. „Es ist aber ein Unterschied, ob sie mithelfen oder alleine verantwortlich sind“, stellt Sabine Metzling heraus.

## Strategien für den Alltag

Kinder und Jugendliche entwickeln in diesem Prozess zur verantwortlichen Pflege eines nahen Angehörigen individuelle Strategien, „damit sie Entlastung erfahren und die Hauptverantwortung von ihnen genommen wird“, hat Sabine Metzling herausgefunden. Unverständnis und eine Einmischung von außen sind ihre häufigsten Befürchtungen und Ängste. Aber Pflege und Sorge um andere macht die Jugendlichen auch selbstbewusster. Zum Beispiel, wenn sie selbst einschätzen, dass „sie weiter sind als andere Jugendliche, und wenn sie sich gut auf das Leben vorbereitet fühlen, weil sie früh Sozialkompetenzen erlernt haben“. Es mache sie auch stolz, wenn sie wahrgenommen und respektiert werden.



Die Kehrseite sind eindeutig die fehlende Zeit, etwa zum Lernen für die Schule, die damit verbundenen schlechteren Noten und geringeren Bildungschancen. Auch soziale Isolation, Erschöpfung, Überforderung bis hin zu Depressionen gehörten dazu. „Doch“, so Sabine Metzling, „man kann nicht pauschal sagen, dass die Sorgeverantwortung von Kindern und Jugendlichen ihre Entwicklung beeinträchtigt.“ Und sie zählt einige Strategien auf, die Kindern ihre Rolle als Pflegende

<sup>17</sup> Metzling, Sabine et al.: Die Situation von Kindern und Jugendlichen als pflegende Angehörige, Abschlussbericht des Projektes, Förderzeitraum 01.06.2015–31.12.2017, 2018.

im Alltag leichter machen: „sich Auszeiten nehmen, jemanden zum Reden finden, ein offener Umgang innerhalb der Familie mit der Krankheit, die aber nicht permanent im Mittelpunkt des Familienlebens stehen sollte.“ Auch Eltern müssen einen Blick dafür bekommen, wann es für die Kinder zu viel ist. „Sicher, Krankheit gehört zum Leben, und es ist nichts dagegen einzuwenden, wenn auch Kinder schon früh sozial verantwortliches Handeln lernen. Aber es gibt auch Grenzen, wenn zum Beispiel Jugendliche in der Pubertät Intimpflege für ihre Eltern übernehmen – das ist für mich ein No-Go.“ Oft sprächen die Jugendlichen in den Interviews nicht über solche Themen, sondern diese Informationen erhalten Wissenschaftlerinnen wie Sabine Metzging von den Eltern. „Einerseits weil es den Jugendlichen unangenehm und peinlich ist, und andererseits weil sie diese Art der Pflege auch nicht gerne machen. Nur das wiederum nehmen leider Eltern oft nicht wahr.“ Sie erzählt in diesem Zusammenhang von einer Familie mit vier Kindern – drei Jungs und ein Mädchen. Die erkrankte Mutter beschrieb das Duschen durch ihre Tochter als „Frauenzeit, in der Frauenthemen besprochen werden“, und das sei doch schön. Die Tochter aber sah das ganz anders, ihr war die Intimpflege der Mutter unangenehm und peinlich.

### **Ein schleichender Verlauf**

Wie kommt es, dass Kinder in so eine Rolle hineinrutschen? Denn oft ist es tatsächlich ein schleichender Prozess, da sie nicht von heute auf morgen zu pflegenden Kindern von chronisch Kranken werden. Häufig füllen sie zunächst kleine Lücken, beseitigen zum Beispiel Stolpersteine in der Wohnung, wenn die Mutter an Multipler Sklerose erkrankt ist. Bei rheumatischen Erkrankungen wiederum brauchen Eltern morgens zwei, drei Stunden, ehe sie sich bewegen können – auch da ist die Hilfe der Kinder gefragt. Kein Tag ist wie der andere. „Oft merken die Kinder gar nicht, wie viele weitere Aufgaben sie mit der Zeit übernehmen.“ Viele chronische Erkrankungen schreiten sehr langsam voran. Deshalb fragen Familien auch erst sehr spät nach Hilfe, wenn sie spüren, jetzt geht gar

nichts mehr. Hinzu komme das fehlende Belastungsempfinden bei den pflegenden Kindern, das sei in den Interviews auffällig gewesen, führt Sabine Metzging aus. Ehemalige Young Carers sehen es rückblickend als Erwachsene zwar „als Selbstverständlichkeit an, was sie aus Liebe für Vater oder Mutter gemacht haben, aber ihnen ist nun bewusst, dass jemand unterstützend hätte einschreiten müssen“.

Außerdem sei es ein Unterschied, ob eine alleinerziehende Mutter plötzlich erkrankt oder ob eine Erkrankung in einer Großfamilie auftritt. „Je mehr Schultern da sind, auf die man die Arbeit verteilen kann, desto weniger belastet sind die Kinder und Jugendlichen.“ Auch finanzielle Ressourcen sind immer ein wichtiges Thema. „Eine Besonderheit sind Familien mit Migrationshintergrund“, erklärt Sabine Metzging, weil hier die Pflege innerhalb des Familienverbundes eine wichtige Rolle spielt und Minderjährige nicht außen vor bleiben.

### **Anlaufstellen finden**

Oft sind betroffene Familien in großer Not und überfordert. „Das hat auch etwas mit Scham zu tun. Sie wissen nicht, wie sie die kleinen Kinder in den Kindergarten bringen sollen. Wer sich um aufgeschlagene Knie kümmert. Und in der Not machen es die Kinder halt selbst.“

Für die Betroffenen sei es häufig schwierig, Hilfe und Unterstützung zu finden. „Denn wo gibt es im Telefonbuch eine Nummer für pflegende Kinder?“ Die richtige Anlaufstelle ausfindig zu machen, sei nicht einfach. „Wir sind ein Land der Paragraphen und des Behördenschungels“, und sich durch Anträge durchzuarbeiten, sei schon für gebildete Menschen nicht leicht. Die komplexen Bedarfe und Bedürfnisse der Familien sind höchst individuell. Hinzu kommen unterschiedliche Ansprechpartner vom Jugendamt über die Krankenkassen bis hin zu Wohlfahrtsverbänden. „Es gibt nicht die eine Institution, die sagt, das ist mein Verantwortungsbereich.“ Schon die verschiedenen Sozialgesetzbücher mit ihrer Benennung von Sachverhalten

seien eine Herausforderung. Als Beispiel für die verwirrenden Begrifflichkeiten nennt Sabine Metzling „Prävention, das Wort bedeutet in der Gesundheitsversorgung etwas ganz anderes als in der Jugendhilfe“.

”

*Kinder wollen nicht über die Erkrankungen ihrer Eltern sprechen, sondern spielen und toben.*

### „SupaKids“ und Netzwerke

Um in solchen Fällen zu helfen, wurde das niedrigschwellige Modellprojekt „SupaKids“ von 2007 bis 2011 für den örtlichen Kiez in Hamburg-Altona initiiert. Mit Elternfrühstücken, Sommerfesten oder Ausflügen für die Familien sollte der Selbsthilfegedanke gestärkt werden. „Kinder wollen erst einmal nicht über die Erkrankungen ihrer Eltern sprechen, sondern spielen und toben. Sie wollen Normalität“, erläutert Sabine Metzling.

„Natürlich gab es im Rahmen des Modellprojekts auch Beratungsmöglichkeiten, um den Paragraphen- und Verwaltungsdschungel zu meistern und die ihnen zustehenden Unterstützungen abzurufen. Viele wissen oft nicht, worauf sie einen Anspruch haben, wie beispielsweise auf Haushaltshilfen, die allerdings nur bei Kindern bis zum Alter von zwölf Jahren gewährt werden.“

Kindgerechte Informationen, Erste-Hilfe-Kurse oder Kochen und Essen waren Teil der Angebotspalette. Auch die Einstufung in Pflegestufen – heute Pflegegrade – war Thema bei „SupaKids“. Die Umsetzung von Hilfsangeboten kann nur über funktionieren-

de Netzwerke gelingen, weil viele Partner, wie zum Beispiel Schulsozialarbeiter, Lehrer, Ärzte, Beratungsstellen, die kommunale Verwaltung, Jugend- und Sozialämter und Vereine, unterstützen können.

Vor allem aber ging es darum, das Phänomen pflegender Kinder überhaupt ins Bewusstsein zu rücken, besonders in den Schulen. „Das Thema Krankheit in der Familie sollte in den Schulen – zum Beispiel bei Projektwochen – eine größere Rolle spielen. Hier wären auch erwachsene Vertrauenspersonen in den Schulen sehr hilfreich, mit denen Kinder reden und bei denen sie ihren Kummer loswerden können. Schließlich werden fast alle Schülerinnen und Schüler durch ihre Großeltern mit Krankheit und Alter konfrontiert.“



Leider fand die Idee von „SupaKids“ keine weiteren Nachahmer – abgesehen von der Initiative „Young Carers Deutschland“ des Rotary-Clubs in Bad Bramstedt, die mittlerweile vom dortigen Kinderschutzbund getragen wird.<sup>18</sup>

In Berlin hat die Diakonie „Echt unersetzlich“ initiiert – eine Onlineberatung mit guten Informationen für Eltern, Kinder und Jugendliche. Im Rahmen der Woche der pflegenden Angehörigen werden auch „Young Carers“ geehrt, und das Familienministerium hat die „Pausentaste: Die Nummer gegen Kummer“

<sup>18</sup> <https://kinderschutzbund-se.de/kinderschutz-angebote/#begleitung>.

im Internet geschaltet. „Aber leider gibt es in Deutschland keine flächendeckenden Angebote“, konstatiert Sabine Metzling. Damit meint sie Projekte, die in der Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen angesiedelt sind, Orte, die sie aufsuchen und wo sie Hilfe, Unterstützung, Beratung, Entlastung oder Auszeiten finden können, wie beispielsweise das oben erwähnte Angebot „Young Carers Deutschland“, das sich an Kinder in Bad Bramstedt und in Bad Segeberg wendet.

Neben der Kommunikation zum Thema sei auch die Schaffung von Infrastruktur wie etwa Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrer wichtig, damit Familien vielleicht doch einmal gemeinsame Ausflüge auf den Weihnachtsmarkt oder zum Reiten der Tochter machen können.

## Zahlen

Wann wird aus einem helfenden ein pflegendes Kind? „Das ist bisher international noch nicht trennscharf definiert“, erklärt Sabine Metzling. Auch die Altersspanne wird international unterschiedlich ausgelegt. Die Professorin verweist zum Beispiel auf Australien, wo Mütter, die sich um ihre Säuglinge kümmern, bis zum Alter von 25 Jahren zur Gruppe der pflegenden Jugendlichen gezählt werden. „Das ist für mich kein pflegendes Kind. Bei uns sind klar Minderjährige gemeint.“

In den ersten Jahren hielten sich die Forscher an Zahlen aus dem britischen Zensus und gingen von 2,1 Prozent Pflegenden in der Altersgruppe von 5 bis 17 Jahren aus. Für Deutschland hieß das lange Zeit in absoluten Zahlen 230.000 Kinder und Jugendliche. Eine aktuelle Schülerbefragung in NRW bei über 6300 Schülerinnen und Schülern ergab eine Prävalenzrate von 6,1 Prozent. „Die Dunkelziffer ist aber vermutlich noch viel höher, denn die meisten Familien reden nicht über ihre private Situation. Das liegt auch an der Angst der Familien vor dem Jugendamt. Es könnten ja die Kinder aus der

Familie herausgenommen werden, weil die Eltern angeblich ihre Aufsichtspflicht verletzt haben.“ Diese Fälle gebe es. Aus diesem Grund müssten die Ängste der Familien ernst genommen werden. Andererseits gibt es auch jene Jugendamtsmitarbeiterinnen, die sich aktiv um die Kinder kümmern und den Erkrankten beim Ausfüllen von Formularen helfen, damit sie Unterstützung erhalten.

„Die Schülerinnen und Schüler wurden von uns gefragt, ob sie daheim mit Krankheit konfrontiert sind. Aber über 75 Prozent haben zu Hause damit nichts zu tun.“ Die Forschenden arbeiteten sieben Kategorien heraus, in denen Kinder und Jugendliche bei der Pflege zu Hause tätig werden, wie Hilfe bei der Mobilität, beim Anziehen, beim Baden, Duschen, der Intimpflege oder dem Anreichen von Essen.<sup>19</sup>

## Perspektive: Deutsches Zentrum für pflegende Kinder, Jugendliche und ihre Familien?

Vor einigen Jahren entstand der Plan für ein Deutsches Zentrum für pflegende Kinder, Jugendliche und ihre Familien. Bisher blieb es bei der Idee, dabei wäre dies ein Projekt, in dem auch die Forschung von Sabine Metzling und ihren Kolleginnen und Kollegen von der Universität Witten in die praktische Umsetzung gelangen könnten. Aber, wie immer, erforderlich sind die nötigen Geldmittel und ein Träger. „Beides steht zur Stunde leider nicht zur Verfügung“, sagt Sabine Metzling zum Abschied, „aber die Hoffnung stirbt zuletzt.“

---

19 Vgl. Metzling, Sabine et al.: Die Situation von Kindern und Jugendlichen als pflegende Angehörige, Abschlussbericht des Projektes, Förderzeitraum 01.06.2015–31.12.2017, 2018.



## Unterstützungsangebote für pflegende Jugendliche

In Deutschland leben Tausende junge Menschen, die ihre Mutter, ihren Opa oder ihren Bruder pflegen. Jungen Menschen mit Pflegeverantwortung wird in Deutschland viel zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Was fehlt, ist ein Bewusstsein für ihre spezifische Situation.

Unter dem Motto „Wer anderen hilft, braucht manchmal selber Hilfe“ hat das Bundesfamilienministerium das „Pausentaste“-Angebot ins Leben gerufen. Es steht Kindern und Jugendlichen zur Verfügung, die sich um ihre Familie kümmern: <http://www.pausentaste.de/hilfe-finden>.

„echt unersetzlich“ ist eine Beratungsstelle für pflegende Jugendliche und junge Erwachsene. Kinder und Jugendliche können sich online oder über das Telefon Rat holen oder die Beratungsstelle in Berlin-Kreuzberg aufsuchen: <http://www.echt-unersetzlich.de>.

Bei der „Nummer gegen Kummer“ geht es ums vertrauliche Zuhören durch geschulte Erwachsene oder auch Gleichaltrige (Peer-to-Peer). Die Beratung ist per Telefon oder anonym online möglich und immer kostenlos: <https://www.nummergegenkummer.de>.

Beratungen und persönliche Gespräche bietet auch die Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e. V. mit ihren rund 15.000 Beratungsstellen in ganz Deutschland an. Zu finden in der DAJEB-Datenbank: <https://dajeb.de>.

Auch die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (bke) hat auf ihrer Website ein Onlineforum und einen Gruppenchat für Jugendliche eingerichtet: <https://www.bke.de/virtual/rat-suchende/beratungsstellen.html>.

Das Kinder- und Jugendtelefon unter der bundeseinheitlichen Nummer: 116 111 ist von montags bis samstags von 14 bis 20 Uhr anonym und kostenlos vom Handy oder Festnetz erreichbar.



## Das Jugendrotkreuz im ÖRK (Österreichisches Rotes Kreuz) macht Jugendliche „pflegefit“

In Österreich benötigen mindestens 500.000 Menschen zu Hause Pflege und Betreuung. Für sie sind in der Alpenrepublik auch rund 42.000 Jugendliche zwischen fünf und 18 Jahren im Einsatz, denen häufig das fachliche und mentale Rüstzeug dazu fehlt.

Genau hier setzt seit 2012 die Jugendorganisation des Österreichischen Roten Kreuzes (ÖRK) mit dem Kurs „Pflegefit“ in den Schulen an.

Die spezielle Ausbildung für Jugendliche, die in ihrer Familie bei der Pflege mithelfen, wird mit einem 16-stündigen Kurs angeboten. „Pflegefit“-Kurse finden in Österreich ab der achten Jahrgangsstufe statt. Sie helfen, das Wissen der jungen Pflegenden und ihr Einfühlungsvermögen für die Betroffenen zu vergrößern, tragen aber auch dazu bei, dass sie sensibler mit ihrer eigenen Gesundheit umgehen und erkennen, wann sie Hilfe brauchen und wo sie diese bekommen. Die Ausbildung umfasst Informationen zu Gesundheit und Krankheit, Veränderungen im Alter, Körperpflege und Kommunikation und gibt Tipps, wie man Hilfe organisieren kann. Im Rahmen des Kurses erhalten alle Jugendlichen ein „Pflegefit“-Buch mit lebensnahen Fallbeispielen, praktischen Hinweisen und Hintergrundinformationen. Am Konzept des ÖRK haben anerkannte Expertinnen und Experten aus den Bereichen Medizin und Pädagogik mitgearbeitet.

Mehr Infos unter:

<https://www.rotekreuz.at/news/datum/2012/03/12/pflegefit-kompetent-fuers-leben/>



Roland Beierwaltes

## „Lebensqualität für Generationen“ in Kronach

Unter dem Motto „Wir sind familienfreundlich“ gelang es dem Bayerischen Roten Kreuz in Kronach, Wirtschaft, Familien und Politik zusammenzubringen – zum Vorteil für alle

„Suche nicht nach Fehlern, suche nach Lösungen“, sagte einst Henry Ford. Mit diesem Credo schließt Roland Beierwaltes vom Bayerischen Roten Kreuz gern seine Präsentation, wenn er über das Thema „Lebensqualität für Generationen“ referiert. Mit seinem BRK-Kreisverband Kronach hat er das Projekt im Mai 2012 gemeinsam mit Partnern aus Kommunen des Landkreises Kronach, der Regierung Oberfranken sowie regionalen Unternehmen angeschoben.

„Der demografische Wandel kann nicht gestoppt werden. Aber man kann ihn gestalten, wie etwa durch unser Projekt ‚Lebensqualität für Generationen‘, das viele Menschen im Landkreis Kronach unter der Abkürzung ‚LQG‘ kennen“, erklärt Roland Beierwaltes. „Die Alterung der Bevölkerung nimmt zu, und bereits im Jahr 2020 werden in Deutschland drei Millionen Arbeitskräfte fehlen und bis 2030 über 5,1 Millionen“, erläutert er. Allein im Landkreis Kronach wird die Zahl der 16-

bis 19-Jährigen in den nächsten 20 Jahren um 42 Prozent abnehmen – wohingegen der Anteil der Älteren stetig steigt. „In unserem Landkreis wächst der altersbedingte Ersatzbedarf um 26 Prozent und kann nicht ausgeglichen werden. Zusätzlich steigt durch die längere Lebensarbeitszeit der Generation 67 plus die Arbeitsunfähigkeits- und auch Krankheitsrate.“ Um dies auszugleichen, setzt das BRK auf das ungenutzte Erwerbspotenzial von Frauen in Teilzeitarbeit, da sie bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen stärker eingebunden sind als Männer. Durch ein Familienmanagementteam werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Probleme abgenommen und eine Lösung organisiert, sozusagen ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement, das bereits in der Familie ansetzt.

Der frühere Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe bezeichnete „Lebensqualität für Generationen“ als „Vorzeigeprojekt für ganz Deutschland“, und der ehemalige bayerische Ministerpräsident Horst Seehofer sprach von einem „einmaligen Konzept“. 2018 erhielt der BRK-Kreisverband Kronach dafür den „Demografie Exzellenz Award“. Was steckt also hinter dem Projekt? Nichts Geringeres als die Vision von der Gestaltung des demografischen Wandels, zum Beispiel indem eine familienfreundliche Region mit höchster Lebensqualität geschaffen wird, in die neue Familien gerne zuziehen.

Aktuell beteiligen sich 22 Unternehmen mit ca. 11.000 Mitarbeitenden sowie 41 Standorte im Landkreis Kronach am Projekt „Lebensqualität für Generationen (LQG)“. Außerdem sind über 1200 Ehrenamtliche und 500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des DRK eingebunden.

Das vom BRK initiierte Projekt sieht sich als kompetente Anlaufstelle für alle Bürgerinnen und Bürger der Region und bietet nahtlose Betreuungslösungen sowie Beratungen und Organisationshilfen vom Kleinkind bis ins Seniorenalter. Als Ziele definiert Roland Beierwaltes, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen sowie die Lebensqualität in der Region nachhaltig zu verbessern.

Aus diesen Gründen wurde ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement zur Erhaltung der Produktivität und Reduzierung des Ausfall- und Krankheitsrisikos gestartet. Dieses setzt bereits im familiären Umfeld der Mitarbeitenden an und nimmt dort die Berei-



## *Der demografische Wandel kann nicht gestoppt werden. Aber man kann ihn gestalten, wie etwa durch unser Projekt Lebensqualität für Generationen*

che von der Kinderbetreuung bis zur Pflege und Unterstützung der Angehörigen in den Blick. Die Erwerbsbeteiligung auch mehrerer Familienmitglieder und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Maßnahmen der Kommunen sowie Unternehmen werden durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Weitere Schwerpunkte sind der Ausbau des Betreuungsnetzes, die Erhöhung der Bildungsbeteiligung durch Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten sowie branchen- und unternehmensspezifische Aktionen. Das können zum Beispiel Projekte wie „Sozialkompetenz für Azubis“ im Industriebereich oder das „Freiwillige Soziale Jahr Digital – FSJ Digital“ im Dienstleistungsbereich sein.

Der entscheidende Faktor dabei ist, „alles aus einer Hand anzubieten, durch Vernetzung und Kooperation vieler Institutionen, durch die gegenseitige Förderung im Sinne eines gemeinsamen Nutzens“, sagt Roland Beierwaltes. Innerhalb des Netzwerks gibt es eine zentrale Anlaufstelle, deren Mitarbeitende Hilfesuchende an die entsprechenden Stellen vermitteln und bei der Bewältigung



bürokratischer Hürden helfen, sie ganzheitlich unterstützen und individuelle Lösungen finden und umsetzen. Im Fall der Pflegebedürftigkeit von Seniorinnen und Senioren heißt dies, eine lückenlose Betreuung in Sozialstationen, Mehrgenerationenhäusern oder Heimen zu organisieren. Wichtig ist die Erreichbarkeit rund um die Uhr an 365 Tagen. Alle Mitglieder des Betreuungsnetzes erhalten die sogenannte LQG-Karte und können sich bei Bedarf bei der speziell eingerichteten Service-Telefonnummer 09261/6072-66 melden. „Immer einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Familienmanagement zu erreichen, ist ein entscheidendes Angebot“, erklärte Beierwaltes. Als zusätzliches Plus beinhaltet die LQG-Karte auch die Teilnahme an einem Bonusprogramm, beispielsweise Rabatte für Ferienprogramme, für den Eintritt ins Hallenbad oder für Einkäufe bei Mitgliedsunternehmen. Der Bonus erstreckt sich aber auch auf das BRK-Hausnotrufsystem oder den BRK-Menü-Service.

Anhand von konkreten Beispielen, die Roland Beierwaltes anführt, wird deutlich, wie wichtig dieses Projekt ist: „Wüssten Sie, was zu tun ist, wenn die Mutter einer Mitarbeiterin einen Schlaganfall erleidet und pflegebedürftig wird? In so einem Fall kümmern sich die Mitarbeitenden des Servicebüros ‚Lebensqualität für Generationen‘ um die Betreuungsvollmacht, den Pflegeantrag, die Pflege zu Hause, ein Pflegebett und nötige Hilfsmittel, die Kurzzeitpflege und gegebenenfalls einen Seniorenheimplatz für die Mutter.“

Ein anderes Beispiel, das fast alle Eltern kennen: Der Kindergarten schließt am Freitag um 13.00 Uhr, doch die alleinerziehende Mitarbeiterin muss noch bis 18.00 Uhr arbeiten. Das Servicebüro organisiert für das Kindergartenkind eine Babysitterin, die das Kind vom Kindergarten abholt und zu Hause betreut, bis die Mutter kommt. Auch die Kindernotfallbetreuung im Landkreis Kronach „NiKo“<sup>20</sup> unterstützt bei plötzlichen Engpässen. Gegen ein kleines Entgelt erhalten Eltern kurzfristig Hilfe und eine zuverlässige

Betreuung für ihr Kind. Das qualifizierte Personal kommt in Notsituationen sogar ins Haus, wenn Kinder im Alter von sechs Monaten bis zu zwölf Jahren zu betreuen sind.

Oder der Vater einer Mitarbeiterin ist demenzkrank und kann nicht mehr alleine zu Hause bleiben. Hier organisiert das Serviceteam für den Vater einen Tagespflegeplatz. Er wird zu Hause abgeholt, während des Tages betreut und anschließend wieder zurückgebracht. Die Mitarbeiterin muss ihre Arbeitszeit nicht verkürzen.

Sollte die Mutter einer Mitarbeiterin nicht mehr alleine ihren Haushalt führen können, organisiert das Serviceteam eine Haushaltshilfe. Durch stundenweise Unterstützung (zum Beispiel beim Bügeln und Putzen im Haushalt der Mutter) wird die Mitarbeiterin entlastet und muss ihre Arbeitszeit nicht reduzieren.

„Praktisch läuft es so: Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ruft im Servicebüro an. Dort wird die Anfrage aufgenommen und nach einer passenden Lösung gesucht. Die jeweilige Ansprechperson oder das Team des Servicebüros unterbreitet der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen Lösungsvorschlag, und die Hilfe suchende Person entscheidet, ob sie den Lösungsvorschlag annehmen möchte.“

Wer von Beispielen wie diesen hört, versteht Beierwaltes' Enthusiasmus angesichts des nahtlosen Betreuungsnetzwerks im Landkreis Kronach. Erst kürzlich, so berichtet er, sei die Schneider-Gruppe dem Verbund beigetreten, und Roland Beierwaltes ist sich sicher: „Wir werden weiter Zulauf erhalten, denn gerade mit Blick auf die sorgende Verantwortung wächst die Nachfrage von Monat zu Monat.“

---

20 <http://www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net/angebote/niko.html>.



Christine Weiß

# Wie digitale Angebote bei der sorgenden Pflege helfen können

„Die Gesellschaft darf ältere Menschen und ihre Bedürfnisse in einer zunehmend digitalen Welt nicht aufgeben“

Christine Weiß ist Bereichsleiterin in der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH (VDI/VDE-IT) – einem Unternehmen, dessen Gesellschafter die beiden großen deutschen Ingenieursorganisationen VDI (Verein Deutscher Ingenieure) und VDE (Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik) sind. Seit vielen Jahren beschäftigt sie sich mit dem Thema Digitalisierung und Alter.

Studiert hat Christine Weiß Maschinenbau – ein Fachgebiet mit einem besonders niedrigen Frauenanteil. Nach dem Vordiplom in Erlangen im Bereich Fertigungstechnik stellte sie fest, „dass in dieser Fachrichtung der Mensch nicht ausreichend vorkommt“. Also wechselte sie zum Hauptstudium an die TU Berlin und machte ihren Abschluss als Diplom-Ingenieurin für Biomedizinische

Technik. Beim Unternehmen B. Braun Messungen trat sie ihre erste Stelle als Entwicklungsingenieurin für invasives Blut- und Hirndruckmonitoring an.

Zu Beginn ihrer Zeit bei der VDI/VDE-IT im Jahr 2000 widmete sich Christine Weiß als wissenschaftliche Mitarbeiterin den Themen Telemonitoring und Implantate, später wandte sie sich zunehmend weiteren Assistenz- und Pflegetechnologien im Kontext des demografischen Wandels zu. Seit über zehn Jahren setzt sie sich mittlerweile intensiv mit sensorischen (messenden) und aktorischen (ausführenden) Lösungen für ältere Menschen auseinander. Es geht ihr dabei aber nicht nur um gesundes Leben, sondern auch um selbstbestimmtes Wohnen und soziale Teilhabe im Quartier. Daneben beschäftigt

sie sich mit physischen und psychischen Assistenzsystemen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Den entscheidenden Anstoß für ihre verschiedenen Schwerpunkte gab die ressortübergreifende Forschungsagenda „Das Alter hat Zukunft“, die 2011 vom Bundeskabinett verabschiedet wurde und durch die das Bundesministerium für Bildung und Forschung seine Aktivitäten zum demografischen Wandel bündelte. Darüber hinaus erstellte Christine Weiß mit ihrem Team eigene Studien zum Thema, u. a. für das Bundesministerium für Gesundheit und für die Bertelsmann Stiftung.

### **Digitale Angebote helfen bei der sorgenden Pflege**

Wie digitale Angebote auch bei der sorgenden Pflege helfen können, ist für die Diplom-Ingenieurin ein wichtiges Schwerpunktthema. „Es war lange Zeit sehr umstritten, dass Digitalisierung und ältere Menschen zusammengedacht werden sollten. Die Potenziale der neuartigen technischen Lösungen gerade auch für die Pflege wurden anfangs kaum erkannt.“

Groß ist der Wunsch pflegebedürftiger Menschen, möglichst lange zu Hause wohnen bleiben zu können. Daher ist es besonders interessant, mit der Wohnungswirtschaft zu kooperieren, beispielsweise durch den Einbau von Sensoren, die erkennen, wenn Menschen in den eigenen vier Wänden fallen. „Stürze sind oft der Anfang einer sogenannten Pflegekarriere. Das haben auch die Wohnungsbaugesellschaften erkannt, die aus diesen Gründen häufig ihre älteren Mieter verlieren.“ Als Beispiel für mehr Teilhabe im Quartier wiederum nennt Christine Weiß Forschungsansätze mit „in der Höhe verstellbaren Parkbänken oder Ampelschaltungen mit längeren Grünphasen für mobilitätseingeschränkte Menschen“.

Das Modellvorhaben „Pflege@quartier“<sup>21</sup> wurde vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) gefördert und von der GESOBAU Berlin mit dem Ziel umgesetzt, durch technische Assistenzsysteme den längeren Verbleib in der Wohnung zu ermöglichen. Vorab wurde nach den Wünschen der Mieterinnen und Mieter gefragt. „Im Projekt ist vieles ausprobiert worden, und die Ideen sollen nun in die Fläche gehen.“ Die Wohnungswirtschaft investiert so in zufriedene Mieter.

### **Das Gesundheits- und Pflegesystem verändert sich**

Nach anfänglicher Zurückhaltung übernehmen die Krankenkassen zunehmend die Rolle eines Innovationsmotors, wenn es um Prävention, Gesundheit und Teilhabe ihrer Mitglieder geht. Vorreiter dieser Bewegung sind die Techniker Krankenkasse (TK) und die AOK Nordost, die für Menschen mit Pflegebedarf investieren. Auch die DAK bietet eine Pflege-App<sup>22</sup> mit Informationen und praktischen Hilfen an. Modellvorhaben wie das NetzWerk GesundAktiv<sup>23</sup> mit Videokonferenzen ergänzend zu persönlichen Arztbesuchen zeigen zukunftsweisende Wege auf. „Soziale Teilhabe heißt nicht nur, gesund zu sein, sondern auch im aktiven Austausch miteinander zu stehen. Die Bewohnerinnen und Bewohner erhalten hierfür ein Tablet, das einerseits der Kommunikation dient und andererseits mit Sensoren verbunden ist, um Stürze zu erkennen. Wenn jemand länger inaktiv ist, sendet das Gerät eine Nachricht an die Angehörigen oder gleich an eine Rettungsstelle. Am Hamburger Albertinen-Haus gibt es beispielsweise einen zentralen Kümmerner, die sogenannte koordinierende Stelle, die die Menschen zu Hause betreut und bei der Einrichtung und Handhabung des Tablets hilft.“

21 <https://www.gesobau.de/mieterservice/wohkonzepte/pflegequartier.html>.

22 [https://play.google.com/store/apps/details?id=de.dak.pfleguide\\_app&hl=de](https://play.google.com/store/apps/details?id=de.dak.pfleguide_app&hl=de).

23 <https://netzwerk-gesundaktiv.de>.



### **Pflegeangebote richten sich neu aus**

Sozialwirtschaft und Wohlfahrtspflege müssen sich neu aufstellen. „Nur wenige Träger“, so Christine Weiß, „können auf eine vergleichbare Expertise zu technischen Assistenzsysteme zurückblicken wie die Johanniter-Unfall-Hilfe, die sich seit über zehn Jahren mit den Chancen der modernen Technik beschäftigt und sogar eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung dafür eingerichtet hat. Diese wirbt Förderprojekte ein und baut ihr Know-how in interdisziplinären Forschungsverbänden auf. Aber auch das DRK war hier nicht untätig.“ So war das DRK u. a. von 2013 bis 2016 Projektpartner im Forschungsprojekt „INSYDE – Intelligentes Pflegesystem für die Prävention und Behandlung von Dekubitus“.<sup>24</sup>

Unterschiedliche Zielgruppen bedürfen unterschiedlicher Herangehensweisen. Bisher

standen bei den technischen Innovationen meist die Pflegebedürftigen selbst im Mittelpunkt. In letzter Zeit hat sich der Fokus aufgrund des Fachkräftemangels jedoch hin zu den professionellen Pflegekräften verschoben. „Wer bisher aber zu wenig beachtet wurde, das sind die Angehörigen“, so Christine Weiß. Das hat sicher mit der enormen zeitlichen Belastung dieser Gruppe zu tun. „Sie kommen häufig erst abends oder nachts dazu, sich im Internet zu informieren und zu schauen, wo es konkrete Hilfe gibt und welche technischen Assistenzsysteme angeboten werden“, erklärt sie. „Nachts sind allerdings die Wohlfahrtsverbände nicht im Internet beratend aktiv, und die Menschen wenden sich an die Chat-Plattformen, die verfügbar sind.“ Daher arbeitet aktuell die AOK Nordost zusammen mit der Vitaphone GmbH an einer interaktiven Pflegeberatung basierend auf sogenannten Chatbots, d. h.

---

<sup>24</sup> <https://www.technik-zum-menschen-bringen.de/projekte/insyde>.

automatischen Kommunikationssystemen basierend auf künstlicher Intelligenz.

Die Digitalisierung eröffnet aber auch Möglichkeiten für Start-ups, die schnell Bedarfe analysieren und bedienen können. Erste Ansätze wie die Onlineplattform Pflegix<sup>25</sup>, die über 10.000 Angebote für die ambulante Pflege, Seniorenbetreuung, Alltagshilfe oder Verhinderungspflege vermittelt, gibt es bereits. Flexibilität sei hier zunehmend gefragt, „und da bietet die Digitalisierung einen großen Mehrwert“.

„Anfangs standen die Pflegebranche und die Wohlfahrtsverbände neuen Technologien sehr ablehnend gegenüber.“ Dies habe sich deutlich verändert, da nun eher die Chancen als die Risiken gesehen werden. „Klar, in der Pflege geht es oft konservativ zu. Es geht um Menschen und um Vertrauen. Aber wenn Forschung und Praxis Hand in Hand arbeiten, wird es zu wegweisenden Veränderungen für die Pflege und den Nutzen der Digitalisierung kommen.“

### **Wer zahlt wofür? Ein ständiger Ruf nach den anderen**

„Wenn Digitalisierung nichts bringt, dann sollte sie auch nicht von der Allgemeinheit getragen werden – deshalb ist immer zu prüfen, was für Vorteile und Nutzen eine Innovation hat.“ Nur dann werde sie auch in den Pflegehilfsmittelkatalog aufgenommen, der bis dato außer dem Hausnotruf keine elektrischen Geräte beinhaltet. „Pflegeprodukte sind sehr vielschichtig. Sie betreffen die Mobilität, die Selbstversorgung, Sicherheit, aber auch den Umgang mit Krankheiten und Kommunikation.“ Für den GKV-Spitzenverband finalisierte die VDI/VDE-IT gerade eine Metastudie, in der Nutzenbelege und Erfahrungen mit digitalen Assistenzsystemen in der Pflege zusammengetragen, systematisiert, diskutiert und ausgewertet werden.<sup>26</sup>

„Dabei sollten volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Argumente nicht durcheinandergeworfen werden.“ Gerne würden der Pflegenotstand und damit der staatliche Handlungsbedarf ins Feld geführt, und man wundere sich, warum die technischen Lösungen trotzdem nicht den Weg in die Praxis finden. Dabei gebe es erste visionäre Einrichtungen. Christine Weiß verweist in diesem Zusammenhang auf das Sozialwerk St. Georg in Duisburg. Dieses investiert aus eigenen Mitteln in eine innovative, sogenannte zirkadiane Beleuchtung in den Wohneinrichtungen, durch die künstliches Tageslicht gesteuert wird. „Das ist einerseits für demenziell erkrankte Menschen, die mit dem Tag-Nacht-Rhythmus Probleme haben, gut und wichtig, wirkt sich aber auch positiv auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.“



### **Digitale Kompetenz darf keine Frage des Alters sein**

„Die Gesellschaft darf ältere Menschen und ihre Bedürfnisse nicht aufgeben. Ältere sind lernfähig und lernwillig, und die Digitalisierung ist fast überall präsent, so dass allein schon durch Neugierde Bedürfnisse geweckt

<sup>25</sup> <https://www.pflegix.de>.

<sup>26</sup> [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/schriftenreihe/GKV-Schriftenreihe\\_Pflege\\_Band\\_15.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/schriftenreihe/GKV-Schriftenreihe_Pflege_Band_15.pdf).

werden“, ist Christine Weiß sich sicher. So gibt es aus ihrer Sicht bereits viele sehr gute Internetkurse für Ältere. „Einige Seniorenorganisationen engagieren sich hier schon vorbildlich.“

Heute gehe es aber längst nicht mehr darum, zu wissen, wie man das Gerät anschaltet, sondern die Menschen sollen einen Mehrwert für ihr Leben erhalten. „Wie zum Beispiel beim Chatten mit den Enkeln, beim Aufbau einer WhatsApp-Familiengruppe oder dem Skypen mit Söhnen oder Töchtern, die im Ausland wohnen.“



## *Ältere Menschen erhalten Mehrwert für ihr Leben, zum Beispiel beim Chatten mit den Enkeln oder beim Aufbau einer WhatsApp-Familiengruppe*

Ebenso gehören Spiel und Spaß dazu. Die Professorin Ursula Lehr (Jahrgang 1930), Gerontologin, Wissenschaftlerin und Politikerin, macht auf diese wichtige Funktion aufmerksam und stellt ganz unaufgeregt fest: „Was spricht dagegen, wenn ältere Menschen am Computer spielen? Wenn sie das wollen, dann sollen sie doch ‚daddeln‘. Warum darf die Digitalisierung nicht auch Spaß machen?“ Die Bedeutung dieses oft verpönten Themas lässt sich auch anhand von Zahlen belegen. Liegen doch die größten Zuwachsraten bei Gamern nach Informationen von Christine Weiß bei der Generation 50 plus.

## **Stand der Forschung und ein Blick in die Zukunft**

Eine Reihe von Produkten der Pflorgetechnologien befindet sich noch in der Entwicklung. „Produkte der Personenortung kann man heute schon kaufen. Unter Sicherheitsaspekten eine tolle Lösung. Aber vielleicht will der Pflegebedürftige selbstständig wieder nach Hause zurückfinden? Daher wird an niederschweligen Navigationssystemen gearbeitet, ein Aspekt der Teilhabe, um die Selbstständigkeit nicht zu verlieren“, meint Christine Weiß.

„Was ich auch sehr charmant finde, sind virtuelle Erlebnisräume über VR- und AR-Brillen. Da können Menschen, die nicht mehr mobil sind, weiter an Liveerlebnissen teilhaben, wie zum Beispiel bei Veranstaltungen des Konzerthauses Berlin.“<sup>27</sup> Andernorts werden robotische Systeme mit intelligenten Betten oder Lauf- und Führrobotern in Krankenhäusern getestet. Patientinnen und Patienten können sich an diesen festhalten, und die Maschinen führen sie z. B. vom Röntgen in die Physiotherapie.

Im Saarland wurde von den Verkehrsbetrieben der Saarbahn eine App entwickelt, die Menschen mit Mobilitätseinschränkungen von Tür zu Tür bringt. Wenn die Technik an ihre Grenzen stößt, dann kommen menschliche Lotsen, die beim Einsteigen unterstützen.<sup>28</sup> Auch die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) haben ein Inklusionsprojekt gestartet, bei dem Busse mit Fahrgästen, die schlecht oder gar nicht sehen können, sprechen. So fährt zum Beispiel die Buslinie 186 die Haltestellen an und teilt den dort Wartenden mit, welche Linie gerade hält und wohin sie fährt. „Hier entfällt die Stigmatisierung von Sehbehinderten, denn was stört es den Nichtsehgeschädigten, wenn an der Bushaltestelle auch mal gesagt wird, wohin der Bus fährt? Das wird in der U-Bahn doch auch gemacht“, erklärt Christine Weiß.

27 <https://www.konzerthaus.de/de/virtuelles-konzerthaus>.

28 <http://www.mobisaar.de>.

Tele-Reha und emotionale Robotik sind weitere Felder, auf denen in der Forschung schon vieles möglich, aber in der Praxis noch wenig eingeführt ist. Christine Weiß führt exemplarisch Tieranimationen mit Katzen oder Robben als sich bewegende Plüschtiere an, die Geräusche machen und auf Bewegungen reagieren. „Wenn sich jemand damit wohlfühlt, wenn sein Puls sinkt, wenn der Aufregungszustand abnimmt – dann ist das doch gut und hilfreich.“ Nicht unerwähnt lassen möchte sie hier auch das Tabuthema Sexualität. So könnten Bewohnerinnen und Bewohner in Einrichtungen ihre Bedürfnisse mithilfe von „Sexrobotik“ selbstbestimmt befriedigen.

Eher hochpreisig sind intelligente Fußböden, die mittels großflächig aufgebrachter Sensoren das Gangbild analysieren, das Licht anschalten, aber auch Stürze erkennen – „bisher wird der sogenannte SensFloor vor allem in der Schweiz und Australien verkauft“, hat Christine Weiß auf der Altenpflegemesse in Nürnberg kürzlich erfahren. „Dort wird viel mehr aus dem privaten Bereich heraus investiert.“

In gehobenen Rehaeinrichtungen finden sich die ersten intelligenten Toiletten mit Dusch-WC. „Aber in der Forschung ist man da schon einen Schritt weiter: Analyse von Urin und Stuhl, ob Medikamente eingenommen werden oder Diabeteserkennung gehören dazu.“

Auf intelligenten Wänden lassen sich Informationen oder Grüße von Angehörigen aufspielen. Intelligente Spiegel im Bad begrüßen mit „Guten Morgen“ und erinnern an das Zähneputzen. „Sie motivieren die Menschen. Aber viele mögen das nicht. Immer wenn die Moralkeule geschwungen wird, dann steigen viele Nutzer aus. Das verstehe ich gut“, gibt Christine Weiß zu bedenken. „Das ist auch bei der Nutzung von Fitnessstrackern zu beobachten: Drei Wochen intensiv genutzt, dann landen die Dinger in der Schublade. Das beruhigt mich aber auch, denn irgendwann sind der Wissensdurst und die Neu-

gierde gestillt. Und viele Menschen sind ungern permanent von etwas abhängig.“ Außerdem spielt bei all diesen Innovationen immer – das darf nicht unerwähnt bleiben – das große Thema Datenschutz und Datensicherheit eine Rolle.

Es gibt viele Angebote, aber nicht alle werden sich durchsetzen. „Wir brauchen Ansätze für Digitalisierungen, die Probleme lösen und nicht neue schaffen. Zudem müssen die Innovationen offensichtlich nützlich sein. Bei einfachen Assistenzsystemen wie einer Aufstehhilfe ist dies eindeutig. Aber auch der Nutzen komplexerer Lösungen kann schnell überzeugen. Dies ist zum Beispiel bei Alarmreduktionen auf Intensivstationen der Fall, denn überall piepst und klingelt dort etwas. Die Geräuschkulisse stresst Patientinnen und Patienten, Pflegekräfte und Angehörige. Jeder, der dies einmal erlebt hat, stimmt sofort zu, dass hier etwas getan werden muss.“ Christine Weiß nennt darüber hinaus auch Exoskelette und Hebehilfen, die den Oberkörper unterstützen. „Big Data sowie künstliche Intelligenz (KI) werden auch viel verändern.“ Sie weist zudem auf Trends anderer Branchen hin, wie das autonome Fahren oder Wohnen in intelligenten, vernetzten Häusern.

### **Fazit**

„Wenn der Wert und Nutzen für die Organisation höher ist als für die Pflegebedürftigen oder Angehörigen, dann stimmt etwas nicht. Die Digitalisierung darf den Menschen nicht ersetzen. Aber Schwarz-Weiß-Denken hilft auch nicht weiter, nach dem Motto: ‚Gut ist menschliche Zuwendung. Schlecht ist technische Zuwendung.‘ Damit verbauen wir uns die Chancen der Digitalisierung. Viele Zeitfresser lassen sich schon heute technisch lösen, wenn man dafür offen und bereit ist.“ Aber eines ist trotz des Fortschritts aus Sicht von Christine Weiß sicher: „Liebe, Familie, Freundschaften und Beziehungen werden weiterhin unser Leben prägen.“



Annett Kaplow

## Der Hausnotruf muss smarter werden

Die Sozialarbeiterin Annett Kaplow arbeitet als Referentin im Generalsekretariat des Deutschen Roten Kreuzes. Hier ist die 32-jährige gebürtige Berlinerin für pflegende Angehörige im Allgemeinen und den Hausnotruf<sup>29</sup> im Speziellen zuständig. Gut qualifiziert ist sie, denn an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen in Karlshorst belegte sie vor einigen Jahren einen berufsbegleitenden Masterstudiengang für Soziale Arbeit.

Im Rahmen ihrer bisherigen Tätigkeit schrieb sie zum Beispiel am Maßnahmenplan für pflegende Angehörige des Diakonischen Werkes Stadtmitte e. V. mit, um deren Situ-

ation zu verbessern und die Politik für das Thema stärker zu sensibilisieren. Schon in der geriatrischen Rehabilitationsklinik als Mitarbeiterin im Sozialdienst lernte Annett Kaplow die Nöte und Sorgen von Menschen kennen, die ein Familienmitglied pflegen. In der psychosozialen Beratung und beim Entlassungsmanagement traf sie zum Beispiel Vorbereitungen, damit nach der Zeit im Krankenhaus für Frauen und Männer im häuslichen Umfeld die Versorgung nahtlos greift. Ob es um die Unterstützung bei der Antragstellung von Pflegegraden oder die Organisation von Hilfsmitteln wie Rollstühlen oder Rollatoren ging – ihre Erfahrungen in

---

29 <https://www.drk.de/hilfe-in-deutschland/senioren/altersgerechtes-wohnen/hausnotruf>.



der Praxis kommen ihr heute bei ihrer aktuellen Tätigkeit im DRK-Generalsekretariat sehr zugute.

„Der Hausnotruf muss smarter werden“, erklärt sie die Entwicklungen mit Blick auf die sprachgesteuerten Systeme wie zum Beispiel Alexa der Firma Amazon. Wenn eine Person stürzt und hilflos am Boden liegt, dann fragt sich Annett Kaplow: „Warum brauchen wir überhaupt noch Knöpfe, die wir drücken müssen, wenn wir mittlerweile mit einem Gerät reden können?“ Das System aus den 1970er-Jahren sei mittlerweile über 50 Jahre alt, und auch wenn die Boxen immer kleiner und mobiler würden, biete die Technik heute eigentlich viel mehr, als gegenwärtig zur Anwendung bei den Betroffenen komme. Auch arbeite man an der Ausweitung der Zielgruppen, wie zum Beispiel Schwangere oder Alleinarbeiterinnen und -arbeiter, die auf sich gestellt im Wald oder großen Hallen arbeiten und die mittlerweile auch mobile Funksender tragen. „Wie sieht die Zukunft des innovativen Hausnotrufes aus, das fragen wir uns beim DRK als bundesweit größter Anbieter“, berichtet Annett Kaplow. Und sie spricht über einige Vorreiter in den Bundesländern. „Im Landesverband Sachsen/Sachsen-Anhalt wurde für die Vertriebler eine spezielle App entwickelt. Sie gehen mit Tablets in die Beratung zu den Menschen nach Hause und schauen genau, welches Produkt benötigt der Kunde – also unsere Teilnehmer und Teilnehmerinnen.“ Mittels eines Fragenkatalogs wird ermittelt, was konkret in einem Haushalt gebraucht wird. Fehlt ein Rauchmelder? Ein Hausnotrufgerät? Kommt es dann zu einem Vertragsabschluss, können die Betroffenen sofort auf dem Tablet unterschreiben. Auch das ist ein digitaler Fortschritt innerhalb des DRK, denn so wird die Dokumentation auf Papier reduziert. Das Basispaket des Hausnotrufs kostet 23 Euro und wird bei einem Pflegegrad meistens von den Pflegekassen übernommen. „Angehörige oder der Pflegedienst können durch den Hausnotruf umgehend informiert werden. Bleibt eine Antwort des oder der zu Pflegenden aus, kommt sofort der Rettungsdienst.“ Diese Hilfe käme besonders alleinstehenden älteren Menschen zugute.

Seit März 2019 ist Annett Kaplow auch im Vorstand des Bundesverbandes Hausnotruf e. V. vertreten. Der Zusammenschluss vieler verschiedener Hausnotrufanbieter und -zentralen erfordert insbesondere eine Entbürokratisierung des Antragsverfahrens für den Hausnotruf. Die Genehmigung eines Hausnotrufgeräts für Pflegebedürftige ist derzeit an nicht transparente und uneinheitliche Bedingungen geknüpft. Die Kriterien zur Bedarfsprüfung sind im Pflegehilfsmittelverzeichnis formuliert. Auf dieser Grundlage werden Ablehnungen erteilt, wenn Pflegebedürftige nicht allein leben oder von Angehörigen versorgt werden. Gerade für die Angehörigen stellt der Hausnotruf jedoch eine wichtige Hilfe dar. Er trägt zu einer deutlichen Entlastung der Pflegesituation bei und ermöglicht damit ein längeres Verbleiben in der Häuslichkeit. Derzeit ist die Bedarfsprüfung durch die Pflegekassen für den Hausnotruf verpflichtend.

Die neuesten mobilen Geräte funktionieren mit GPS-Ortung und Smartcard. Sie sehen aus wie eine Smartwatch – mit Touchscreen, über das man auch anrufen und mit seinen Angehörigen kommunizieren kann. „Sie haben aber immer noch eine Notruftaste“, erklärt Annett Kaplow. Aber ist das die Zukunft? Könnten intelligente Geräte nicht schon vor einem Schlaganfall oder Herzinfarkt über Pulsmessung oder Erfassung des Herzrhythmus aktiv werden und von sich aus ein Notrufsignal absetzen? „Technisch sei dies möglich“, sagt Annett Kaplow. Nur die Finanzierung und Anwendung unter Berücksichtigung der Datenschutzgrundverordnung müssen auch gewährleistet sein. Aktuell haben sich neun DRK-Landesverbände zusammengeschlossen, um an einer weiteren Funktion für Alexa zu arbeiten. Hierbei handelt es sich um die Dienstleistungsdatenbank des DRK, die für alle über das Internet zugänglich ist. Wird beispielsweise ein Erste-Hilfe-Kurs in der Nähe gesucht, kann diese Information voraussichtlich Ende 2019 über Alexa abgerufen werden. Durch diese neue Fähigkeit wird die Funktion eines Hausnotrufs aber nicht obsolet, Alexa kann auch dann keine Notrufe bearbeiten bzw. weiterleiten, aber es können damit Angehörige

informiert werden. Die Technik, die aktuell beim Hausnotruf zum Einsatz kommt, sei mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung in fünf bis sechs Jahren komplett überholt, da sind sich Experten und Expertinnen aller Wohlfahrtsverbände von der Caritas über die Malteser bis zu den Johannitern einig.

„Daher arbeitet der Bundesverband Hausnotruf e. V. verbandsübergreifend – auch mit privaten Anbietern“, berichtet Annett Kaplow. Es geht den 21 bisher dort zusammengeschlossenen Anbietern um einheitliche Standards, welche Qualität, Bearbeitung und Verwaltung von Daten sowie die Datenschutzgrundverordnung, die Finanzierung durch die Pflegekassen, aber auch Zusatzangebote wie Schlüsselhinterlegung oder Türnotöffnung beinhalten. Einzelne Verbände, wie der Rettungs- und Einsatzdienst in Düsseldorf, bieten einen „Wohlfühlruf“ an, der zusätzlich gegen Aufgeld gebucht werden kann. „Einmal in der Woche. Zum Reden – quasi ein Premiumpaket für 70 Euro ... diesen Seelsorgeanruf sehe ich kritisch, und eigentlich könnten hier auch Ehrenamtliche eingebunden werden, über entsprechende Strukturen verfügt das DRK“, meint Annett Kaplow. „Eine digitale Betreuungsleistung wäre hier ein guter Anfang. Da die Zentralen oftmals keine echten Notrufe empfangen und öfter auch in psychischen Notlagen, wenn z. B. die Katze gestorben ist, ansprechbar sind und helfen, sollte diese Leistung bezahlt werden.“ Annett Kaplow sieht hier eines der wesentlichen neuen

Aufgabenfelder des DRK-Hausnotrufs. Wenn die Pflegekassen beispielsweise einen digitalen Betreuungsdienst finanzieren, eröffnet sich ein völlig neues Feld für das DRK, das damit auch ältere einsame Menschen erreichen kann.

Aus Kaplows Sicht fehlen beim Thema Sorgearbeit und pflegende Angehörige beim DRK bisher direkte Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen in den Landes- und Kreisverbänden. „Hier sind extern ein Netzwerk auch über die diversen Anbieter hinaus und intern eine klare Programmstruktur notwendig. Das hilft den pflegenden Angehörigen.“ Sie könne sich auch Beratungszentren vorstellen, welche Arbeitgeber besser zum Thema unterrichten und informieren. „Wie können Pflege in der Familie und Kleinkindbetreuung unter einen Hut gebracht werden?“ Die schottischen „Carer Positive - Employer in Scotland“<sup>30</sup> sieht sie als Vorbilder auch für Deutschland, weil sie eng mit Firmen zusammenarbeiten und ein gutes Praxisbeispiel im Themenfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind. Auch das Beispiel aus Kronach hat für das DRK Vorbildcharakter (siehe Seite 39).

Zukünftig möchte Annett Kaplow die Entlastungs- und Pflegekurse für pflegende Angehörige in Angriff nehmen und neu konzipieren – „da gäbe es noch viel Potenzial“.

---

30 <http://www.carerpositive.org>.

## Neuerung

Hilfs- und Pflegehilfsmittel: Empfehlung der Gutachterin oder des Gutachters der Medizinischen Dienste der Krankenversicherungen (MDK) genügt

Für Hilfs- und Pflegehilfsmittel, die für die Selbstständigkeit von Pflegebedürftigen besonders wichtig oder pflegeerleichternd sind, müssen die Versicherten keinen gesonderten Antrag stellen. Es reicht, wenn eine MDK-Gutachterin oder ein -Gutachter diese Hilfsmittel empfiehlt. Ist die pflegebedürftige Person einverstanden, so gilt dies als Antrag bei der Pflegekas-

se. Eine ärztliche Verordnung ist in diesen Fällen nicht erforderlich. Die Empfehlungen werden im Gutachten festgehalten und automatisch an die Pflegekasse weitergeleitet. Die Pflegekasse organisiert dann die Versorgung mit dem Hilfs- oder Pflegehilfsmittel.

Stand September 2019



Uta Meier-Gräwe

# Pfade aus der gesellschaftlichen (Fehl-)Bewertung von bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit

Unsere Gesellschaft steht keineswegs nur vor großen klimapolitischen Herausforderungen, die seit der „Fridays-for-future“-Bewegung ein verstärktes Medieninteresse erfahren. Ebenso brisant ist die immer offensichtlicher werdende Care-Krise, die es zu lösen gilt: Es stellt sich aufgrund der Alterung der Bevölkerung die dringliche Frage, wie im 21. Jahrhundert die Bereitschaft zur Übernahme von generativer Sorgearbeit für Kinder und unterstützungsbedürftige ältere Menschen strukturell gewährleistet und verlässlich organisiert werden kann, ohne eigene Bedürfnisse zu vernachlässigen. Denn die individuellen Lebensentwürfe und Formen des familialen Zusammenlebens, aber auch die Anforderungen der Arbeitswelt haben sich tiefgreifend verändert. Die klassische Hausfrauenehe verliert mehr und mehr an Bedeutung, das steigende Bildungs- und

Qualifikationspotenzial von Frauen wird aufgrund des Fachkräftemangels am Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Branchen immer stärker nachgefragt. Zeit wird insbesondere in der „Rushhour des Lebens“, in der es um die Vereinbarkeit von Beruf respektive Karriereplanung beider Partner und Familie geht, zu einem knappen Gut. Der Begriff der Sorgearbeit (englisch „care“ bzw. „care work“) umfasst dabei alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung und Versorgung für sich und andere.

Auf der Basis der repräsentativen Zeitverwendungsstudien des Statistischen Bundesamtes wurde ermittelt, dass die in Deutschland lebende Bevölkerung im Jahr 2013 insgesamt 35 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit aufgewendet hat als für bezahlte Erwerbsarbeit. Die dadurch ent-

stehende gesellschaftliche Wertschöpfung ist beträchtlich und beträgt rechnerisch 987 Milliarden Euro.<sup>31</sup> Das entspricht immerhin 39 Prozent der im Bruttoinlandsprodukt (BIP) enthaltenen gesamten Bruttowertschöpfung von Staat und Wirtschaft in Deutschland.<sup>32</sup> Dieser Anteil geht jedoch nicht in das BIP als Wohlstandsmaß der Nation ein, was ohne Zweifel die Geringschätzung der unbezahlten Sorgearbeit und ihre Wahrnehmung als eine vermeintlich unbegrenzt verfügbare Ressource befördert. Die Schweizer Theologin Ina Praetorius wirft völlig zu Recht die Frage auf, wie es eigentlich dazu kommen



konnte, dass die Ökonomie als Leitwissenschaft gerade jene Tätigkeiten zur Bedürfnisbefriedigung außer Acht lässt und bestenfalls als „legale Schattenwirtschaft“ deklariert, die in den Privathaushalten geleistet werden und ohne die kaum jemand als Kind überleben könnte.<sup>33</sup> Sorgende Tätigkeiten sind zudem keine unerschöpfliche Ressource, wie sich im Zeitverlauf zeigt: Im Vergleich zu 1992

ging der Umfang an unbezahlter Arbeit um fast 13 Prozent zurück.<sup>34</sup> Darin spiegelt sich der Rückgang der Kinderzahlen zwischen 1992 und 2013 von 10,6 Millionen auf 8,3 Millionen. Hinzu kommt, dass offensichtlich ein Teil der in den Privathaushalten anfallenden sorgenden Tätigkeiten inzwischen auf den legalen oder informellen Arbeitsmarkt übertragen wird, d. h. an eine dritte Person (oft mit einem migrantischen Hintergrund) oder an Beschäftigte in Dienstleistungsbetrieben personaler Versorgung wie Kindergärten, Ganztagschulen oder Pflegeeinrichtungen. Hier tut sich ein weiteres Problemfeld auf: Denn auch die erwerbsförmig organisierte Sorgearbeit leidet bundesweit an mangelnder gesellschaftlicher Wertschätzung, was sich unter anderem in einer hohen Arbeitsverdichtung bei schlechter Bezahlung im Vergleich zu männlich konnotierten Berufen niederschlägt.

### Der alltägliche Balanceakt

Bekanntlich ändern sich Lebenslagen und Bedürfnisse von Menschen im Laufe der Zeit. Die Forschung hat in diesem Zusammenhang wiederholt belegt, dass Übergänge im Lebensverlauf und die damit einhergehenden Entscheidungen Knotenpunkte mit erheblichen, oft nicht vorhergesehenen Auswirkungen auf die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im weiteren Lebensverlauf sind. Eine sehr große und weichenstellende Relevanz hat der Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft: die Geburt eines Kindes oder die Aufnahme eines Kindes in die Familie, etwa durch Adoption oder Pflegschaft. Aber auch der berufliche Wiedereinstieg bzw. der Eintritt eines Pflegebedarfs bei betagten Familienangehörigen markieren Übergänge im Lebensverlauf, die immer die Frage aufwerfen, wie die Sorgearbeit zwischen den Eltern künftig ver-

31 Für die Bewertung der unbezahlten Arbeit wurde ein durchschnittlicher Nettostundenlohn von 9,25 Euro für eine hauswirtschaftliche Fachkraft angesetzt. Würde der Nettodurchschnittslohn der erwerbstätigen Bevölkerung zu Grunde gelegt, wäre die erzielte Bruttowertschöpfung erheblich höher.

32 Statistisches Bundesamt: Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, Wiesbaden 2017.

33 Vgl. Ina Praetorius: Wirtschaft ist Care oder: Die Wiederentdeckung des Selbstverständlichen, hg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, Schriften zu Wirtschaft und Soziales, Band 16, Berlin 2015, S. 10.

34 Vgl. ebd.

teilt und organisiert werden soll und welche Anteile der Kinderbetreuung, der Hausarbeit und Pflege an andere Personen und Institutionen zu welchem Preis delegiert werden können.

Viele Nachteile, die Mütter und aktive Väter in ihrer beruflichen Entwicklung im Lebensverlauf haben, hängen damit zusammen, dass sie die vielfältigen Anforderungen der Elternschaft, der Erwerbsarbeit, der Pflege und auch der Selbstsorge mühsam ausbalancieren müssen. Sie treffen in diesen Lebensphasen Entscheidungen, die nicht nur von persönlichen Vorlieben und den verfügbaren Ressourcen bestimmt werden, sondern auch von einer Vielzahl weiterer Rahmenbedingungen abhängen. Diese führen derzeit zu erheblichen Risiken im weiteren Lebensverlauf in Form verminderter Aufstiegschancen, reduzierter Einkommen und geringer Renten für diejenigen, welche die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernehmen. Es sind nach wie vor ganz überwiegend Frauen, die diese Nachteile treffen. Aber auch für Männer bringen geschlechterstereotype Arbeitsteilungsmuster durchaus Einschränkungen in ihren Verwirklichungschancen mit sich. Denn viele wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder, was sich unter anderem am deutlichen Anstieg der Inanspruchnahme der sogenannten Vätermonate zeigt.

Gleichwohl – die Arbeit des Alltags lastet derzeit vor allem auf den Schultern der weiblichen Hälfte der Gesellschaft, wie der Gender Care Gap belegt. Er wurde von der Sachverständigenkommission des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung ermittelt und weist aus, dass Frauen mit täglich 52,4 Prozent im Durchschnitt deutlich mehr unbezahlte Arbeit für andere leisten als Männer, nämlich täglich eineinhalbmal so viel. In Paarhaushalten mit Kindern liegt der Gender Care Gap sogar bei 83,3 Prozent, d. h., Mütter übernehmen täglich fast doppelt so viel an unbezahlter Arbeit wie Väter. Es handelt sich dabei um gesellschaft-

lich notwendige Sorgearbeit für Kinder, um die Pflege von Angehörigen, aber auch um ehrenamtliche Arbeit und sachbezogene Hausarbeit.<sup>35</sup> Diese Zeitbindungen für Haushalt, Familie und nachbarschaftliches Engagement, aber auch die Tatsache, dass Frauen im Schnitt geringere Stundenlöhne und Lebenserwerbseinkommen erzielen als Männer, münden in eine Lohn- und Sorgelücke zu ihren Ungunsten, die als ein Zeichen ungleicher Verwirklichungschancen beider Geschlechter zu bewerten sind.

Worauf ist diese Schieflage zurückzuführen? Lange Zeit haben sich in der Bundesrepublik staatliche Regelungen wie die Steuerpolitik, Institutionen und kulturelle Wertvorstellungen am Leitbild des „Familienernährers“ orientiert. Diesem Leitbild gemäß wird Sorgearbeit weitgehend privat organisiert, d. h. in Paar- und Familienbeziehungen. Ein „Alleinverdiener“ lebt hierfür in einer „Versorger-ehe“ mit einer „Hausfrau“ zusammen, welche die private Sorgearbeit beinahe komplett übernimmt. Mit dem steigenden Bildungsniveau von Frauen hat sich dieses Leitbild in den letzten Jahrzehnten in Richtung „Zuverdiener“ verändert. Aus gleichstellungspolitischer Sicht bedeutet dies jedoch lediglich eine Variation des Familienernährermodells. So bleibt für den meist männlichen Familienernährer weiterhin kaum Zeit für die Familie, und die meist weibliche Zuverdienerin kann trotz der Last, Teilzeiterwerbsarbeit und familiäre Sorgearbeit vereinbaren zu müssen, kaum eine substanzielle Erwerbsbiografie aufbauen, ihre eigene Existenz sichern und sich beruflich selten entwickeln. Das Modell der „universellen Erwerbstätigkeit“ („adult worker model“) wiederum sieht für alle Personen eine Vollzeitwerbstätigkeit vor, ohne zu berücksichtigen, dass sich Menschen in einem bestimmten Umfang um die eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern oder einen Teil der Hausarbeit selbst erledigen wollen.

---

35 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2017.

## Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen- denken

Die Gleichstellungskommission hat deshalb eine neue Variante vorgeschlagen und verwendet dafür den Begriff „Erwerb-und-Sorge-Modell“ (englisch: „earner-carer-model“). Viele junge Frauen und Männer erwarten heute, dass sie sich nicht nur gleichberechtigt im Berufsleben einbringen können, sondern auch, dass der Beruf das Private nicht vollständig dominiert. Frauen wollen sich beruflich entwickeln und in allen Branchen und auf allen Ebenen tätig sein können. Männer wollen Sorgearbeit leisten können, ohne dabei stereotypisierender Abwehr am Arbeitsplatz zu begegnen. Beide wollen nicht in ökonomische Sackgassen geraten. Lebenslauftheoretisch gesehen geht es deshalb um die Auflösung der traditionell nach Geschlecht getrennten Lebenswege und um eine Neujustierung sämtlicher den Lebenslauf begleitender Institutionen und Regelungen, so dass die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs- und Sorgearbeit als Grundmuster der Biografie einer Person – und zwar unabhängig vom Geschlecht – in unterschiedlichen Mischungen und mit flexiblen Übergängen gelebt werden kann.

Dafür sind konsistente Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen ermöglichen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen. Deshalb gehören auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit unter Gleichstellungsaspekten auf den Prüfstand. In der Debatte um eine bessere Work-Life-Balance wird derzeit häufig davon ausgegangen, dass das, was die Vereinbarkeit fördere, auch der Geschlechtergerechtigkeit diene. Diese Annahme trifft in dieser Pauschalität jedoch nicht zu. So ermöglichen großzügige und unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten zwar mehr Zeit für die Familie. Aufgrund bestehender Lohnunterschiede sowie gesellschaftlicher Normen und Wertvorstellungen sind es jedoch überwiegend Frauen, die von diesen Instrumenten Gebrauch machen. Die

Folge sind lange Unterbrechungen in ihren Erwerbsbiografien, geringe berufliche Entwicklungsperspektiven und eine erhebliche Lohn- und Rentenlücke. Deshalb kommt es immer auf die konkrete Ausgestaltung von vereinbarkeitspolitischen Instrumenten an: Wie wirkt die Vereinbarkeitspolitik auf die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und die Geschlechtergleichstellung?



*Unsere Gesellschaft steht keineswegs nur vor großen klimapolitischen Herausforderungen. Ebenso brisant ist die immer offensichtlichere werdende Care-Krise, die es zu lösen gilt*

Das Erwerb-und-Sorge-Modell bedeutet auch: Die nachweislich bestehenden Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind keine Privatangelegenheit, die von den Einzelnen „irgendwie“ bewältigt werden müssen. Stattdessen werden Rahmenbedingungen erforderlich, die es ermöglichen, ein Erwerb-und-Sorge-Modell ohne Überforderung leben zu können, und zwar unabhängig vom Geschlecht. Die Umsetzung des Erwerb-und-Sorge-Modells setzt eine verlässliche, alltagsunterstützende Infrastruktur mit qualifizierten Beschäftigten in den Berufen der sozialen Arbeit, der Hausarbeit, Gesundheit, Pflege und der Kinderbetreuung und -erziehung voraus. Aus diesem Grund hat die Sachverständigenkommission auch nachdrücklich für eine Neubewertung und Aufwertung dieser Sorgeberufe plädiert.<sup>36</sup>

---

36 Vgl. ebd.



### **Sorgeberufe tragen erheblich zum volkswirtschaftlichen Wohlstand bei**

Die geringe Wertschätzung gegenüber sorgenden Tätigkeiten bezieht sich bis heute nicht nur auf die unbezahlten Tätigkeiten, sondern auch auf die erwerbsförmig organisierte Dienstleistungsarbeit personaler Versorgung. Der Zweite Gleichstellungsbericht hat deshalb das Akronym der SAHGE-Berufe (soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit, Pflege, Erziehung und Bildung) formuliert, das als Pendant zu den MINT-Berufen (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik) zu betrachten ist. Die SAHGE-Berufe werden derzeit im Durchschnitt zu 84 Prozent von Frauen ausgeübt. Im Bereich der frühkindlichen Betreuung arbeiten sogar 95,4 Prozent Frauen.

Diese Dienstleistungsberufe stehen in ihrer Bedeutung für die Vitalität und Funktionsweise unserer Gesellschaft den MINT-Berufen in keinem Punkt nach. Sie tragen erheblich zum volkswirtschaftlichen Wohlstand bei, was sich jedoch bislang weder in den Aus-

bildungs- und Entlohnungsstrukturen noch im System der Arbeitsbeziehungen oder der Aufstiegschancen widerspiegelt. Bis 2030 werden diese Dienstleistungsberufe – aktuellen Arbeitsmarktprognosen zufolge – den mit Abstand größten Berufsbereich ausmachen. Zukünftig entspricht das zwischen einem Drittel und einem Viertel aller Erwerbstätigen. Es ist deshalb überfällig, die Grundannahmen der klassischen Wirtschaftswissenschaften gründlich zu hinterfragen, die weder die unbezahlte Sorgearbeit noch die bezahlten sorgenden Dienstleistungsberufe in ihrer wertschöpfenden Dimension angemessen wahrnehmen und aus den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ausblenden. Wirtschaft ist aber eben auch Care! Wir brauchen folglich eine breite öffentliche Diskussion über ein neues Produktivitätskonzept, das sich von der Vorstellung des industriegesellschaftlichen Zeitalters löst, dass nur Industrie und Handwerk wertschöpfend seien, soziale Dienstleistungen am Menschen dagegen bloß Geld verschlingen. Bereits im Jahr 2000 hat die Bildungssoziologin Helga Krüger diese These zutreffend als eine „ökonomische Blindflugthese“ bezeichnet.



### **Ausblick**

Zusammenfassend gibt es zwei grundlegende, aber komplementäre Ansatzpunkte für politisches Handeln. Einerseits geht es darum, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in den SAHGE-Berufen grundsätzlich zu verbessern. Andererseits muss es aber auch Männern und Frauen im erwerbsfähigen Alter ermöglicht werden, Sorgearbeit für andere selbst zu übernehmen, ohne deshalb vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und am Aufbau von substanziellen Erwerbsbiografien gehindert zu werden. Digitale Unterstützungsangebote für „Young Carers“, berufstätige Mütter

und Väter, für pflegende Angehörige oder für alte Menschen, um ihnen möglichst lange eine selbstständige Lebensführung zu ermöglichen, sind ohne Zweifel hilfreich. Hier bieten die Informationstechnologien ganz neue Möglichkeiten. Sie können aber in keinem Fall die persönliche Ansprache und Zuwendung durch Familienmitglieder, Nachbarn sowie Freundinnen und Freunde im unmittelbaren Wohnumfeld ersetzen. Zudem werden wir aufgrund des demografischen Wandels in Zukunft in bestimmten Lebensphasen verstärkt auf passgenaue professionelle Hilfe von Beschäftigten in den versorgenden Dienstleistungsberufen angewiesen sein – sei es bei der Kinderbe-



treuung, im Haushalt oder in der Pflege- und Gesundheitsbranche. Haben Arbeitskräfte in diesen Dienstleistungsberufen selbst gute Arbeitsbedingungen, existenzsichernde Einkommen und Berufsperspektiven, profitieren davon letztlich alle. Erfreulich ist, dass inzwischen auch eine Reihe von Unternehmen ihre Beschäftigten und Führungskräfte mit passgenauen Betreuungslösungen und Orientierungshilfen unterstützt, damit sie ihre Berufstätigkeit mit den Anforderungen von Kinderbetreuung, Haushalt und Pflege ohne Überforderung leben können.

Intelligente Mischformen zwischen unbezahlter, ehrenamtlicher und professioneller Pflege werden sich als tragfähige Zukunftsmodelle erweisen. Hierzulande weiter am Vorrang informeller Pflege festzuhalten, dürfte dagegen zu erheblichen gesellschaftlichen Zielkonflikten führen und insbesondere jene Menschen gesundheitlich belasten und beruflich ins Abseits befördern, die über viele Jahre ihre Angehörigen zu Hause betreut und gepflegt haben. Darin dürfte einer der Gründe für den Rückgang gesunder Lebensjahre von Frauen und Männern in Deutschland zwischen 2005 und 2012 liegen, die das 65. Lebensjahr erreicht haben.<sup>37</sup>

Auf der Suche nach guten Lösungsansätzen lohnt immer wieder auch der Blick über den deutschen Tellerrand. So wurde von März 2017 bis Februar 2019 in Baden-Württemberg ein Modellversuch umgesetzt, der sich an einem seit 2004 in Belgien eingesetzten Politikinstrument, dem belgischen Gutscheinmodell, orientiert.<sup>38</sup> Es ist auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet und aus gleichstellungspolitischer Perspektive interessant. Haushalte können staatlich subventionierte Gutscheine erwerben, die sie für haushaltsnahe Dienstleistungen bei zertifizierten Dienstleistern einlösen können. Zu den Dienstleistungen, die mit den Gutscheinen in Anspruch genommen werden

können, gehören die Wohnungsreinigung, Wäschewaschen, Bügeln oder Kochen. Sie können aber auch für Einkäufe, Transporte für mobilitätseingeschränkte Menschen sowie für Wäsche- und Bügelarbeiten in Wäschereien eingesetzt werden. Das Gutscheinsystem dient einerseits dazu, Haushalte zu einem bezahlbaren Preis von Sorgearbeit zu entlasten. Andererseits konnte auf diese Weise der informelle Markt deutlich eingedämmt und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Haushaltsarbeiter und -arbeiterinnen geschaffen werden. 77 Prozent der belgischen Bevölkerung kennen das Gutscheinsystem, das gut angenommen wird und als familien- und gleichstellungspolitisches Instrument viel Positives bewirkt hat. Auch die staatlichen Rückflüsse in Form von Steuereinnahmen und Sozialabgaben durch nunmehr legale sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze sind beträchtlich.

Im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung findet sich folgende Aussage an prominenter Stelle: „Wir verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von erwerbstätigen Eltern, Alleinerziehenden, älteren Menschen und pflegenden Angehörigen durch Zuschüsse für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen. Gleichzeitig fördern wir damit legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere von Frauen.“<sup>39</sup> Es bleibt zu hoffen, dass dieses vereinbarkeitspolitische Instrument auch in Deutschland umgesetzt wird.

---

37 Demgegenüber ist der Anteil der gesunden Lebensjahre in den skandinavischen Ländern im betrachteten Zeitraum deutlich angestiegen, vgl. Heintze, Cornelia, 2015.

38 [https://www.haushaltsnahedienste-bw.de/home/\\_Positive-Bilanz\\_126.html](https://www.haushaltsnahedienste-bw.de/home/_Positive-Bilanz_126.html).

39 Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Berlin 2018, S. 25.

# Resümee

In Zukunft wird die Zahl der Pflegebedürftigen deutlich steigen. Die Zahl derjenigen, die sie unterstützen können, also Menschen im arbeitsfähigen Alter, wird dagegen weiter abnehmen.

Die Arbeitswelt ist gefordert, sich auf pflegende Angehörige, Eltern mit Kindern oder Alleinerziehende besser einzustellen. Fachkräfte sind jetzt rar. Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit von Mitarbeitenden.

Es wird zukünftig darum gehen, welchen Wert die Gesellschaft der Sorgearbeit zu geben bereit ist, ideell und finanziell.

Menschen, die sich in bestimmten Zeiten besonders um ihre Kinder oder Angehörigen kümmern müssen, sollen besser unterstützt werden. Hier sind auch Möglichkeiten einer Freistellung mit einem finanziellen Ausgleich erforderlich. Sonst ist die Mammutaufgabe der Sorgearbeit in unserer alternden Gesellschaft nicht zu stemmen.

Familien- und Fürsorgefreundlichkeit sind ein gesamtgesellschaftliches Ziel, für das sich das DRK als Wohlfahrtsverband vielfältig einsetzt. Es erreicht mit seinen inner- und außerverbandlich vernetzten Angeboten bereits heute viele Familien und sorgende Angehörige.

Die Qualität der Pflege, gute Betreuungs-, Entlastungs- und Beratungsangebote, eine hohe Qualität in der Kinderbetreuung, vielfältige Familienberatungs- und -unterstützungsangebote und nicht zuletzt gute Arbeitsbedingungen in der Pflege und in der Kita sind dem DRK ein großes Anliegen. Nur wenn diese Rahmenbedingungen stimmen, können Eltern und pflegende Angehörige entlastet werden, so dass sie sich ihrem Beruf widmen und Zeit für die Eigensorge finden können.

Auch der ehrenamtliche Besuchsdienst, der bei der pflegebedürftigen Mutter vorbeischauf, die Wunschgroßmutter, die ihr Wunschenkelkind einmal die Woche von der Kita abholt, oder die tatkräftige Besucherin, die in jungen Familien nach dem Rechten sieht, entlastet Eltern und pflegende Angehörige. Das Ehrenamt wird im DRK besonders unterstützt und gefördert. Es hat seine eigenen Strukturen im Verband.

Entlastend für Eltern und pflegende Angehörige sind dabei vor allem eine Mischung aus professionellen und ehrenamtlichen Angeboten, die Offenheit für technische Neuerungen und gute Kommunikationswege, denn so wird die Last der Sorge aufgeteilt und liegt nicht bei einer Person. Dieser Mix wird dann ganz besonders wichtig, wenn Familien nicht an einem Ort leben und Angehörige aus der

Ferne Unterstützung für die alten Eltern organisieren müssen. Welche Angebote helfen da, was gibt es schon, was fehlt noch – was müsste entwickelt werden?

In Zukunft wird es darum gehen, die bestehenden Angebote und Netzwerke weiterzuentwickeln, immer an den Bedarfen der Menschen entlang, und sich stark zu machen für mehr Zeit für Fürsorge in Familien und Nachbarschaften.



# Literatur

Barmer Pflegereport: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, 2017, <https://www.barmer.de/blob/135698/ac141c44b72fe5a24a6d-453c6fda9bf0/data/dl-pflegereport-2017.pdf>.

Bayrisches Rotes Kreuz: Pflege daheim – ein Ratgeber, BRK Landesgeschäftsstelle, 2016, [https://www.brk.de/fileadmin/Eigene\\_Bilder\\_und\\_Videos/Aktuelles/Ratgeber\\_Pflege-daheim.pdf](https://www.brk.de/fileadmin/Eigene_Bilder_und_Videos/Aktuelles/Ratgeber_Pflege-daheim.pdf).

Bertram, Hans/Deuffhard, Carolin: Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft, Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto 2015.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht, Berlin 2012.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2017.

Bundesministerium für Gesundheit: Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, 2018, <https://www.wege-zur-pflege.de/pflege-charta/>.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Wir nehmen uns die Zeit. Erkenntnisse und gelungene Praxis über Wege aus der Zeitnot für Familien, 2013, [https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx\\_ffpublication/Wir\\_nehmen\\_uns\\_die\\_Zeit\\_01.pdf](https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/Wir_nehmen_uns_die_Zeit_01.pdf).

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Wegweiser Ehrenamtskoordination. Ein Handbuch für die Praxis, 2013, <https://www.drk-wb.de/download-na.php?dokid=22901>.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Positionspapier Mehr Zeit für Fürsorge in Familien, Berlin 2016, [https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx\\_ffpublication/DRK\\_Mehr\\_Fuersorge\\_in\\_der\\_Familie.pdf](https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/DRK_Mehr_Fuersorge_in_der_Familie.pdf).

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Großeltern-dienste im DRK. Eine Handreichung, 2016, [https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx\\_ffpublication/DRK\\_Grosselterndienst.pdf](https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/DRK_Grosselterndienst.pdf).

Deutsches Rotes Kreuz e. V.: Vernetzung in DRK-Kindertageseinrichtungen, 2019, [https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx\\_ffpublication/Vernetzung-in-DRK-Kindertageseinrichtungen.pdf](https://drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/Vernetzung-in-DRK-Kindertageseinrichtungen.pdf).

Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Berlin 2018.

Heintze, Cornelia: Auf der High Road. Der skandinavische Weg zu einem bedarfsgerechten und frauenfreundlichen System der Langzeitpflege älterer Menschen im Vergleich zu Deutschland. In: Uta Meier-Gräwe (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung, Wiesbaden 2015, S. 87–113.

Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Zeit für

Beziehungen, Verlag Barbara Budrich, Opladen, Farmington Hills (MI) 2009.

Jurczyk, Karin/Klinkhardt, Josefine: Vater, Mutter, Kind? Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2014.

Jurczyk, Karin/Szymenderski, Peggy: Belastungen durch Entgrenzung – Warum Care in Familien zur knappen Ressource wird. In: Ronald Lutz (Hrsg.), unter Mitarbeit von Corinna Frey: Erschöpfte Familien, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2012.

Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags – Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und geschlechtergerecht verteilen müssen, Springer-Verlag, Wiesbaden 2015.

Metzing, Sabine: Kinder und Jugendliche als pflegende Angehörige. Erleben und Gestalten familialer Pflege, Verlag Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2007.

Metzing, Sabine et al.: Die Situation von Kindern und Jugendlichen als pflegende Angehörige, Abschlussbericht des Projektes, Förderzeitraum 01.06.2015–31.12.2017, 2018, [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5\\_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht\\_Kinder-undJugendlichepflegAngeh.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Kinder-undJugendlichepflegAngeh.pdf).

Meyer, Sibylle: Technische Unterstützung im Alter – was ist möglich, was ist sinnvoll? Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung, Deutsches Zentrum für Alters-

fragen, Berlin 2016, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49980-9>.

Praetorius, Ina: Wirtschaft ist Care oder: Die Wiederentdeckung des Selbstverständlichen, hg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, Schriften zu Wirtschaft und Soziales, Band 16, Berlin 2015.

Robert Koch-Institut (Hrsg.): Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2012“, Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Berlin 2014 <https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/GEDA12.html>.

Statistisches Bundesamt: Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, Wiesbaden 2017.

Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Ländervergleich – Pflegebedürftige, 2018, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/laender-pflegebeduerftige-5224002179004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/laender-pflegebeduerftige-5224002179004.pdf?__blob=publicationFile).

Wetzstein, Matthias/Rommel, Alexander/Lange, Cornelia: Pflegende Angehörige – Deutschlands größter Pflegedienst, hrsg. vom Robert Koch-Institut, Berlin, GBE kompakt, 3/2015, [https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2015\\_3\\_pflegende\\_angehoerige.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2015_3_pflegende_angehoerige.pdf?__blob=publicationFile).

# Links

## Beratung, Information Pflege

- > <https://www.bagso.de>
- > <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aelteremenschen/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf>
- > <https://www.diakonie-stadtmitte.de/senioren-pflege/fachstelle-fuer-pflegende-angehoerige>
- > <https://www.drk.de/hilfe-in-deutschland/senioren>
- > <https://www.kobra-berlin.de>
- > <https://www.wege-zur-pflege.de>
- > <https://www.wir-stiftung.org>

## Pflegende Jugendliche

- > <http://www.carerpositive.org>
- > <http://www.echt-unersetzlich.de>
- > <http://www.pausentaste.de>
- > <https://dajeb.de>
- > <https://kinderschutzbund-se.de/kinderschutz-angebote/#begleitung>
- > <https://www.bke.de/virtual/ratsuchende/beratungsstellen.html>
- > <https://www.roteskreuz.at/news/datum/2013/05/06/das-jugendrotkreuz-macht-jugendliche-pflegefit>
- > <https://www.nummergegenkummer.de>

## Vereinbarkeit für Unternehmen

- > <http://www.lebensqualitaet-fuer-generationen.net>
- > <https://berufundfamilie.de>
- > <https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de>
- > <https://www.erfolgsfaktor-familie.de>
- > <https://www.bmfsfj.de/unternehmensmonitor>

## Info- und Bewertungsplattform für Health-Apps

- > <https://www.healthon.de/healthon>

## Pflegeunterstützende Leistungen

- > <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html>
- > <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegegeld.html>
- > <https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheitspflege/pflege-zu-hause/wofuer-sie-in-der-pflege-entlastungsleistungen-nutzen-koennen-13449>

## Digitalisierung und Pflege

- > [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/schriftenreihe/GKV-Schriftenreihe\\_Pflege\\_Band\\_15.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/schriftenreihe/GKV-Schriftenreihe_Pflege_Band_15.pdf)
- > <https://www.technik-zum-menschen-bringen.de/projekte/insyde>

## Suchportal Pflege

- > <https://www.pflegelotse.de>
- > <https://www.pflege-navigator.de>

## Alleinerziehende Familien

- > <https://www.vamv.de>

## Ehrenamtliche Unterstützung für Familien

- > <https://www.drk-berlin-zentrum.de/angebote/kinder-und-familie/fruehchen-projekt.html>
- > <https://www.welcome-online.de>
- > [www.drk-grosseltdienst.de](http://www.drk-grosseltdienst.de)

## Pflegebedürftige Kinder

- > <https://www.kindernetzwerk.de>
- > <https://www.teilhabeberatung.de>

# Impressum

## Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Carstennstr. 58  
12205 Berlin  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

Tom Maelsa: S. 37; Shutterstock: S. 44, 52;  
iStock: S. 55; Fotolia: S. 59

## Lektorat

Sabine Bayerl

## Fachverantwortung

Ümit Yüzen, Annett Kaplow  
DRK-Generalsekretariat

## Korrektorat

Dr. Malte Heidemann  
Lektoratsbüro textbaustelle Berlin GbR  
[www.berlinlektorat.com](http://www.berlinlektorat.com)

## Redaktion

Ümit Yüzen und Annett Kaplow

## Layout und Satz

Marken- und Webagentur IKONUM  
[ikonum.com](http://ikonum.com)

## Reportagen

Rocco Thiede

## Vertrieb

DRK-Service GmbH  
[www.rotkreuzshop.de](http://www.rotkreuzshop.de)

## Fotos

Porträt von Petra Kather-Skibbe:  
Susanne Ullerich; Portrait von Annett  
Kaplow: privat; alle anderen Porträts:  
Rocco Thiede

## Erscheinungsdatum

1. Auflage, Dezember 2019

Michel Eram: S. 11, 12, 22 rechts; Falko  
Siewert: S. 13; Photocase: S. 17, S. 22; Jörg  
F. Müller: S. 28, 35, 38, 55; DRK e. V.: S. 18;  
Andre Zelck: S. 26; Brigitte Hiss: S. 27, 31;  
Steffen Freiling: S. 33; Daniel Ende: S. 45;

## Artikelnummer

02659

**DRK-Generalsekretariat**

Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Tel. 030 85404-0  
Fax 030 85404-468  
drk@drk.de  
www.drk.de

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

