

## **Zwischen Beruf und Pflege. Konflikt oder Chance?**

**Die Perspektive erwerbstätiger  
pflegender Angehöriger**

**Ergebnisse aus Deutschland, Italien,  
Polen und England**

Hanneli Döhner, Susanne Kohler, Giovanni Lamura, Andrea Principi, Sara Santini, Jolanta, Perek-Bialas, Justyna Stypinska, Andreas Hoff, Kate Hamblin



# Carers@Work

## Konflikte



## Deutschland: Typische Belastungs- und Konfliktmuster (1)

- Wohlbefinden/ Gesundheit
  - „Burn out“ (11 Angehörige = 18%!)
  - Erschöpfung/Schlaflosigkeit/ Anspannung
  - Körperliche Auswirkungen (Rückenschmerzen, Herpes, Herz,...)
- Erwerbsarbeit
  - Konzentrationsschwierigkeiten und geringere Leistungsfähigkeit
  - Vermehrte Fehltage
  - „Kariereknick“
  - Beendigung /Reduktion des Erwerbsverhältnisses
- Finanzielle Situation
  - Arbeitszeitreduktion - geringeres Gehalt, Renteneinbußen
  - Zuzahlungen zu professionellen Pflegeleistungen
  - Pflegeunabhängige finanzielle Belastungen (Abzahlung Eigentum)



## Deutschland: Typische Belastungs- und Konfliktmuster (2)

- **Pflege**
  - Ungeduldig, unter Druck
  - Pflegebedürftiger zu wenig Anregung und Aufsicht
- **Familie**
  - „Sandwich Position“ - Wenig Zeit für eigene Familie
  - Konflikte mit Partnern und vor allem Geschwistern
  - Einfluss auf Kapazitäten als Großeltern
- **Eigene Interessen/soziales Leben**
  - „kein eigenes Leben mehr“
  - Freizeit, Hobbies, Zeit für sich selbst hinten angestellt
  - Urlaub/Erholung selten
  - Reduktion sozialer Kontakte



## Italien: Konfliktebenen erwerbstätiger Pflegender

- **Tägliche Arbeit**
- **Pflegeausgaben**
- **Familie**
- **Freizeit und Privatleben**
- **Gesundheit und Wohlbefinden**
- **Finanzen**



## Italien: Konflikte in der **täglichen Arbeit**

- **Pflegende, die in sozial-erzieherischen Berufen arbeiten:**
- Emotionale Überbelastung
- **Pflegende, die in der Verwaltung oder im Management arbeiten:**
- Nachlassende Konzentration
- Keine Möglichkeiten, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen
- Verpasste Karrierechancen
- Keine Möglichkeiten, Überstunden zu leisten



## Italien: Konflikte in Bezug auf die **Pflege**

- **Schnelle Ausführung der Pflege:**
- “...when I come back home I help my mother in all aspects, but I must do it in a much more speedy way”.
- **Nervosität und Ungeduld:**
- Weniger tolerant gegenüber dem Pflegebedürftigen;
- Ärgerlich gegenüber der angestellten ausländischen Pflegeperson (“Migrant Care Worker”).



## Italien: Konflikte innerhalb der **Familie**

- **Konflikte entstehen insbesondere zwischen dem erwerbstätigen Pflegenden und:**
- Söhnen und/oder Töchtern
- (Ehe-)Partnern
- Geschwistern
- Enkeln





## Italien: Konflikte in Bezug auf die eigene Freizeit

- **Isolation aufgrund von:**
- Zu vielen Pflegeaufgaben und gleichzeitiger Arbeitsbelastung
- Erschöpfung
- Niedergeschlagenheit



## Italien: Konflikte in Bezug auf Gesundheit & Wohlbefinden

- **Eine Reihe von Befragten berichtete von psychologischen oder psychosomatischen Symptomen:**
  - Schlafstörungen
  - Bluthochdruck
  - Permanente Beunruhigung
  - Migräne
  - Panikattacken



## Italien: Konflikte in Bezug auf die finanzielle Situation

- Konsequenzen ergeben sich **direkt/kurzfristig**, wenn die pflegende Person:
- Gezwungen ist, das eigene Einkommen für die pflegerische Unterstützung des älteren Angehörigen aufzubringen;
- Unbezahlte Freistellungen nutzen muss.
- Konsequenzen ergeben sich **indirekt/langfristig**, wenn die Pflegenden Pflegeleistungen aus dem Privatvermögen des Pflegebedürftigen begleichen und damit ihr späteres Erbe reduzieren.



## Polen: Typische Konflikte erwerbstätiger Pflegender am Arbeitsplatz

- **Konzentrationsschwäche** und **konstantes Nachdenken über die Pflegesituation**
- **Erschöpfung** und **Stress, schlechte physische Kondition** (z.B. Rückenprobleme)
- **Verhinderte** oder **begrenzte** Karrierechancen/ Teilnahmemöglichkeiten an Trainings, Konferenzen etc.
- Veränderungen bei der **Organisation/ Umfang der Arbeit** („Arbeit mit nach Hause nehmen“, Veränderung von Arbeitsabläufen, Krankschreibung)
- Verringerte Möglichkeiten für Gehaltserhöhungen
- Gruppe der Selbständigen: weniger Konflikte und leichtere Vereinbarkeit
- **21 Personen erlebten „keine Auswirkungen“ am Arbeitsplatz**



## Polen: Weitere Konflikte

- **Allgemeiner Zeitdruck**
- **Konflikte** mit anderen Familienmitgliedern (häufig mit Geschwistern)
- Täglicher **Stress, Ärger**
- Depressionen
- Schädigung der **Gesundheit**
- **Verzicht auf Freizeit und Privatleben**, begrenzte Möglichkeiten zur Entspannung und für eigene Interessen



## UK: Typische Konfliktsituationen?

- Zeitdruck
- Schuldgefühle
- Auswirkungen auf Arbeit:
  - Tägliche Arbeitsfähigkeit und Konzentration
  - Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen
  - Keine Beförderung
  - Selbständigkeit
- Konflikte mit der zu pflegenden Person
- Finanzielle Situation
- Stress, Gesundheit und Wohlbefinden
- Keine Zeit zum Ausgehen
- Familienleben leidet
- Keine/wenig Hilfe



# Carers@Work

## Strategien



## Deutschland: Welche Strategien verwenden Pflegeleistende, um Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren? (1)

### ➤ Erwerbsarbeit

- Reduktion – Selbständigkeit – Aufgabe von Leitungsposition
- Unterstützung von Kollegen (Reziprozitätsnorm wahren)
- Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten herstellen
- Arbeit als Auszeit betrachten
- Sich selbst krank schreiben lassen
- Keine Abstriche bei der Arbeit





## Deutschland: Welche Strategien verwenden Pflegeleistende, um Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren? (2)

- Unterstützung organisieren – Netzwerke bilden
  - Familie – Ehrenamt – Nachbarn
  - Professionelle Unterstützung – Pflegedienste, Tagespflegen, etc.
  - Privat finanzierte Betreuung (auch Migrantinnen)
  - Betreutes Wohnen – Pflegeheim
  - Krankenhaus (Auszeit von Pflege)
  
- Umgang mit eigenen Bedürfnisse
  - Sich Auszeiten nehmen
  - eigene Interessen und soziale Kontakte pflegen
  - Abstriche bei eigenen Bedürfnissen
  
- Gute Selbstorganisation (Effizienz)



## Italien: Strategien erwerbstätiger Pfleger (1)

- Die effizientesten Strategien lauten:
- Privat angestellte ausländische Pflegekräfte (“Migrant Care Workers/MCW”);
- Familiennetzwerke;
- Leistungen aus der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen;
- Bezahlte Freistellungen vom Arbeitsplatz (entsprechend einer speziellen Gesetzgebung).



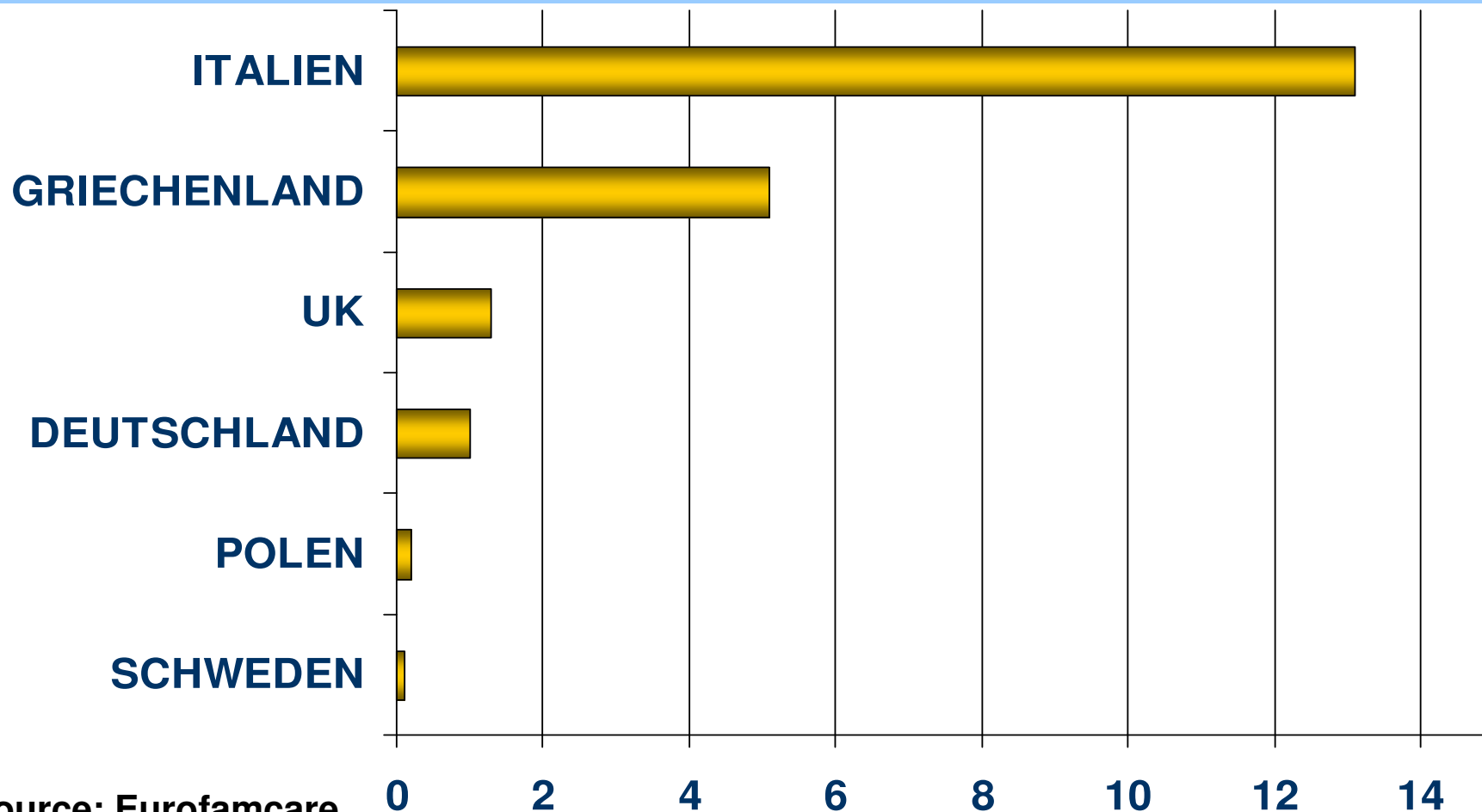
## Italien: Strategien erwerbstätiger Pfleger (2)

Die am häufigsten verwendeten Kombinationen von Unterstützungsmöglichkeiten lauten:

- Privat angestellte ausländische Pflegekräfte (“Migrant Care Workers/MCW”) + Familiennetzwerk (23);
- Nur Familiennetzwerk (15);
- MCW + Leistungen aus der Pflegeversicherung (12);
- MCW + bezahlte Freistellungen vom Arbeitsplatz + Familiennetzwerk (7).



## Familien mit einer privat angestellten Pflegekraft in ausgewählten Ländern



Source: Eurofamcare



## Polen: Drei Dimensionen der Unterstützung

Help with the care  
(„sharing“ care tasks)

Help **to** the carer (e.g. exemption  
from other household duties)

Help on everyday  
basis

Occasional/emergency  
help

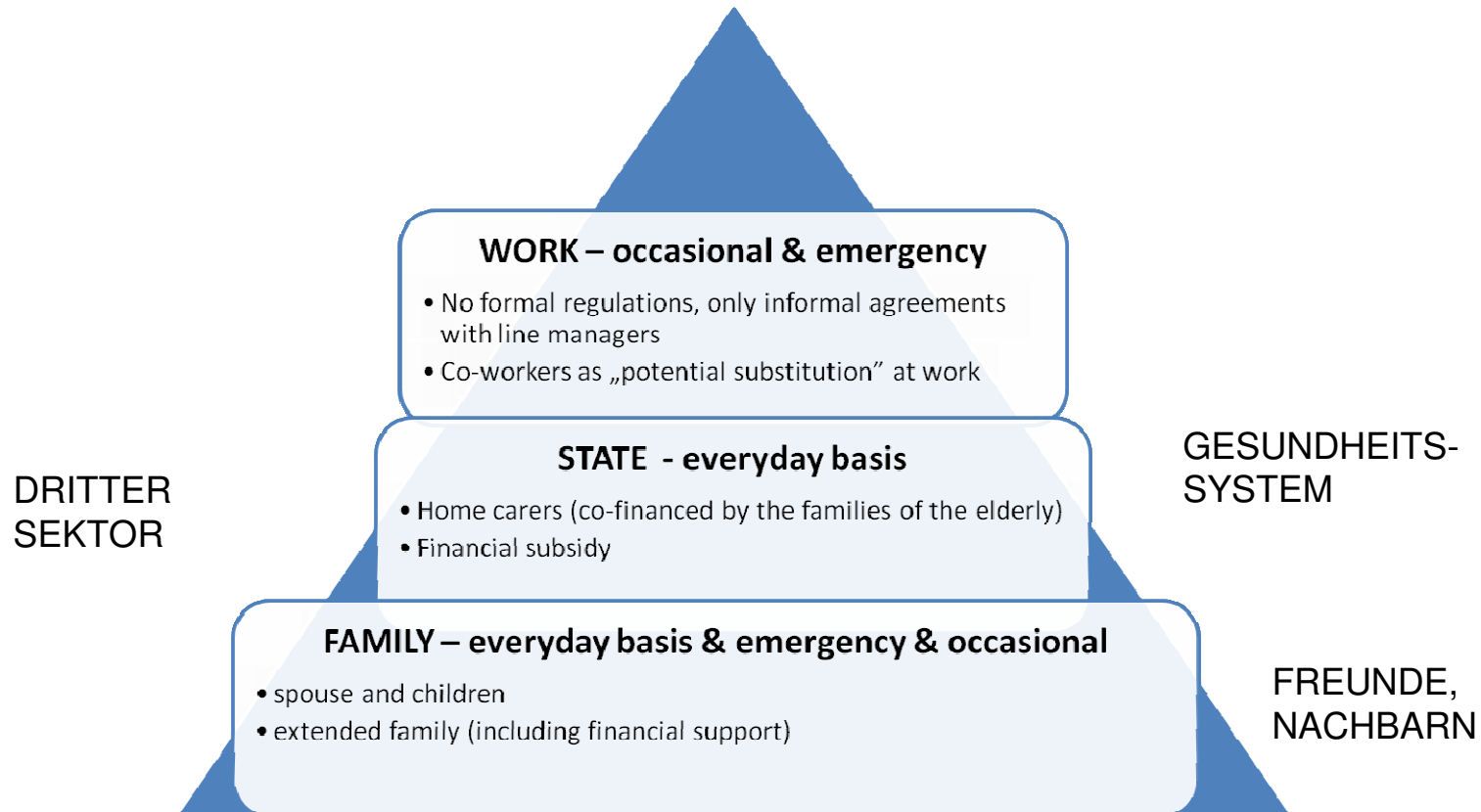
Active help (with  
caring tasks)

Psychological help

Financial help

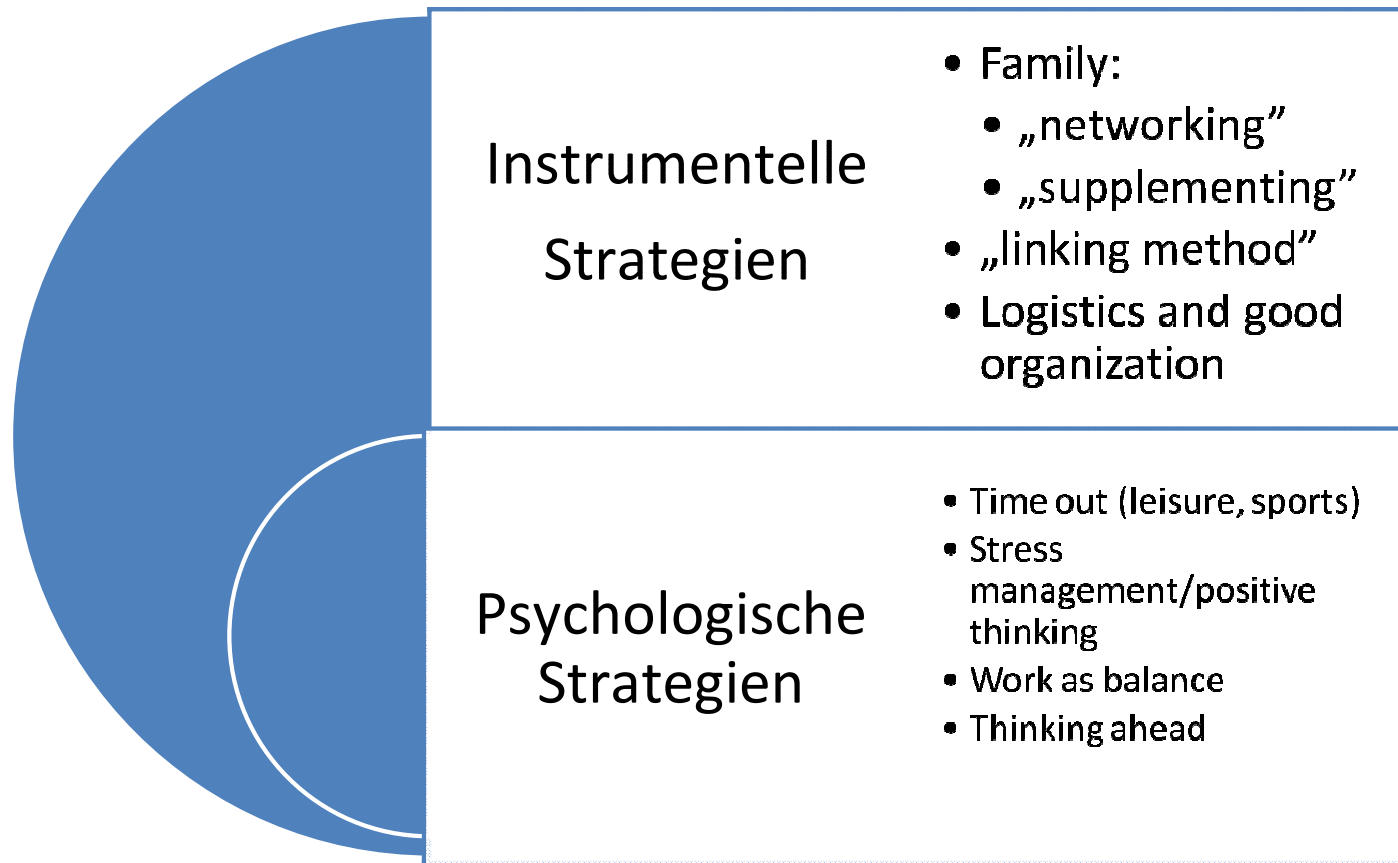


## Polen: Unterstützungsmaßnahmen, die erwerbstätige Pflegende erhalten





## Polen: Erfolgreiche Strategien





## UK: Vereinbarkeitsstrategien

- Familie
- Freunde
- Arbeitsplatz
  - Gesetzgebung, Firmenpolitik
  - Diskretion der Vorgesetzten
- Unterstützung vom Sozialstaat (aber oft einkommensabhängig)
- Unterstützung kaufen im privaten Sektor
- Unterstützung aus dem ‘dritten Sektor’



## Sozialpolitischer Hintergrund



## Deutschland: Welche sozialpolitischen Konzepte liegen für diesen Bereich vor?

- „Kurzzeitige Arbeitszeitverhinderung“ und „Pflegezeit“ nach SGB XI
  - 10 Tage unbezahlte Auszeit um Pflege zu organisieren /Notfall
  - 6 Monate unbezahlte Auszeit (Pflegezeit) zur Pflege eines Angehörigen
- „Neue Pflegezeit“ Vorschlag des Familienministeriums
  - Über 2 Jahre Reduktion einer Vollzeitstelle auf 50% und dabei Bezug von 75% des bisherigen Gehalts; anschließend 2 Jahre lang Vollzeitarbeit und 75% Gehalt
- **Bewertung:**
  - Positiv: Problematik der Vereinbarkeit erkannt
  - Negativ: Arbeitgeber finanzielles Risiko; Einkommenseinbußen für Pflegenden; geringe Planbarkeit einer Pflegezeit



## Italien: Sozialpolitische Rahmenbedingungen (1)

- Das italienische Pflegekonzept basiert vor allem auf der familialen Pflege, formelle Unterstützung in der Langzeitpflege ist nur teilweise integriert;
- Der Staat unterstützt hauptsächlich über ein steuerbasiertes Pflegegeld (“cash-for-care payments”) als über Serviceeinrichtungen (dasselbe gilt für die lokale Pflegeunterstützung);
- Erwerbstätige Pflegende haben einen Anspruch auf folgende Leistungen:
  - drei bezahlte freie Tage pro Monat (Gesetz 104/1992);
  - zwei Jahre unbezahlte Freistellung zur Pflege (wenngleich in geringem Maße nachgefragt) (Gesetz 53/2000);



## Italien: Sozialpolitische Rahmenbedingungen (2)

- Die Gewerkschaften bieten praktische Hilfen und Informationen im Hinblick auf bürokratische Aspekte an (z.B. wie man Anträge bei der Pflegeversicherung einreicht oder MCW einstellt);
- Arbeitgeber sind normalerweise nicht zu Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Pflege verpflichtet; allerdings weisen die Ergebnisse auf die Evidenz einer guten Kooperation zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Vorgesetzten und Kollegen hin.



## Polen: Sozialpolitische Rahmenbedingungen

- Derzeitige Situation: nur Standardmaßnahmen wie:
  - Finanzielle Beihilfen
  - Zugang zu formalem Pflegeservice und Pflegeheimen
- Vorschlag: **Krankpflegeversicherung** – auf Initiative des Ministerpräsidenten (Regierungspartei) und einer Expertengruppe – so genanntes „Grünbuch“, erschienen im September 2010



## UK: Britische Rahmengesetzgebung

- 2002      Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeit
  - richtet sich an Eltern minderjähriger Kinder
- 2004      Rechtsanspruch auf Vereinbarung von Pflege und Beruf
  - Staat muss Wunsch auf Erwerbstätigkeit respektieren und Pflege dementsprechend organisieren
- 2006      Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeit
  - nun auch für Pflegende von Angehörigen
- 2010      Verbot von Diskriminierung von Arbeitnehmer/innen mit Pflegeverantwortung



## UK: Britische Pflegeleistungen

1. Grundeinkommen für Behinderte (Disability Living Allowance (bis 64) / Attendance Allowance (ab 65))
  - Pflegeleistung (care component) (£19,48,71 p.w. = €94,237,350)
  - Mobilitätsleistung (mobility component) (£19,50 p.w. = €94,246)
  - Steuerfrei u. nicht auf andere SL angerechnet
2. Pflegegeld für Pflegeleistende (Carers Allowance)
  - Voraussetzung Pflege mindestens 35 h pro Woche
  - £ 54 p.w. = £ 231 p.m. = € 266 pro Monat
  - wird besteuert u. auf andere SL angerechnet
3. Direktzahlung zur Organisation von Pflegeleistungen (Direct Payments)
  - wird alternativ zu Sozialen Diensten angeboten (Voraussetzung: Pflegebedürftigkeit u. geringes/kein Einkommen)
  - Zahlung nur für professionelle Pflegeleistungen

## Wünsche und Erwartungen von erwerbstätigen Pflegenden in Bezug auf die staatliche Unterstützung und die soziapolitischen Rahmenbedingungen





## Deutschland: Wünsche und Erwartungen von erwerbstätigen Pflegenden (1)

- Gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung ihrer Leistung
- Bedarfsgerechte Angebote (Auswahl)
  - Information und Beratung zu Beginn der Pflegesituation
  - Flexible, spontan abrufbare und verlässliche Pflegedienste
  - Kurzzeitpflege „zu Hause“ / Nachtpflege
  - Legalisierung des Einsatzes von Migrantinnen in der häuslichen Pflege
  - Flexiblere, bezahlbare Tagespflegeangebote mit ausgeweiteten Öffnungszeiten
  - Verbesserung der Versorgung demenzkranker Menschen im Krankenhaus
- Reduktion des bürokratischen Aufwandes
  - Pflege- und Krankenversicherung



## Deutschland: Wünsche und Erwartungen von erwerbstätigen Pflegenden (2)

- Gleichbehandlung pflegender Angehöriger mit Eltern von Kleinkindern
  - Pflegezeit ähnlich der Elternzeit
  - 10 Tage bezahlte Auszeit im Krankheitsfall des Pflegebedürftigen (intensivere Betreuung, Krankenhaus)
  - Große Kritik an Pflegezeitgesetz und „Schröder Model“
- Gehalt für Pflegeleistung
  - Auszahlung des Pflegegeldes in Höhe der Sachleistungen in Stufe III an Angehörige
- Gesetzliche Verankerung von bisher freiwilligen Maßnahmen am Arbeitsplatz
  - Recht auf Arbeitszeitreduktion (Kompensation Rentenausfall)
  - Zeitweilige Entbindung von Führungsaufgaben
  - Rückkehrgarantie nach Auszeit



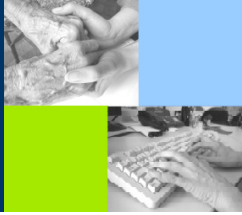
## Italien: Wünsche und Erwartungen erwerbstätiger Pflegender

- **Anregungen von erwerbstätigen Pflegenden:**
- Tendieren dazu, die derzeitigen sozialpolitischen Bedingungen beizubehalten: keine Bevorzugung von Serviceangeboten anstelle eines Pflegegeldes; stattdessen wird gar ein erhöhter finanzieller Leistungsbezug aus der Pflegeversicherung (oder ein Gehaltserhöhungen) gefordert.
- Erwerbstätige Pflegende wünschen sich vereinfachte bürokratische und verwaltungstechnische Abwicklungsprozesse beim Zugang zu pflegerischer Unterstützung.
- Derzeit gibt es keine weiteren Reformpläne.



## Italien: Bedürfnisse in Bezug auf Arbeitgeber

- **Welche Rolle können die Arbeitgeber spielen?**
- Einerseits wünschen sich erwerbstätige Pflegende mehr Flexibilisierung in Bezug auf Arbeitszeiten und neuen Arbeitsformen (z.B. tele-working);
- Andererseits sind die Erwartungen an die Arbeitgeber insgesamt gering, da die Pflege als Privatangelegenheit betrachtet wird.
- Arbeitgeber fordern eine weitere Forcierung in Bezug auf die Einstellung von ausländischen Pflegekräften (MCW).



# Carers@Work



## Schwierigkeiten erlebt bei privat angestellten ausländischen Pflegekräften in Italien





## *Care-drain* Konsequenzen in den Herkunftsländern der ausländischen Pflegekräfte

- Kinder und Eltern der Pflegekräfte müssen in der Heimatland von anderen gepflegt werden (Sozialfälle für dortige Wohlfahrtsdienste)
- Paradox: das von Pflegekräften in die Heimat geschickte Geld dient dazu, Migranten aus noch ärmeren Ländern als Hilfskräfte für die eigene Familie dort anzustellen.
- mentalen Krankheiten (Paranoia, Depression etc.) werden erst gemeldet/entdeckt, wenn Migranten zurückgekehren (als illegale Einwanderer kaum Zugang zu Diensten in Italien)
- Italien spart viele Kosten für die Bildung dieser Migranten, die in den Herkunftsländern trainiert worden sind.



## Polen: Wünsche und Erwartungen erwerbstätiger Pflegender

- **Gegenüber staatlichen Akteuren:**
  - Übergreifendes Informationssystem
  - Tagespflegezentren, insbesondere in ländlichen Regionen
  - Höherer zeitlicher Umfang formeller Pflegeserviceangebote
  - Notfallunterstützung („on –call“ support)
- **Gegenüber Arbeitgebern:**
  - Mehr Möglichkeiten für Heimarbeit
  - Flexible Arbeitszeiten
- **Gegenüber der Gesellschaft:**
  - Entwicklung neuer sozialer Netzwerke (lokale Nachbarschaftshilfen)



## UK: Handlungsempfehlungen

### 1. Für Arbeitnehmer/innen

- Informationsbeschaffung via Pflege- u. Seniorenverbände
- Offenheit u. Ehrlichkeit gegenüber Vorgesetzten
- Flexible Arbeitszeiten einfordern
- Ab und zu Pause machen (und dazu Hilfsangebote wahrnehmen)

### 2. Für Arbeitgeber

- Flexibilität
- Pflegezeit
- Schulung von Abteilungsleitern
- Informationen f. Arbeitnehmer/innen

### 3. Für Pflegedienste

- Qualität
- Öffnungszeiten
- Informationen 'aus einer Hand'

### 4. Für politische Entscheidungsträger

- Bessere Information
- Weniger Bürokratie
- Höhere Sozialleistungen



Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

Thanks for your attention!