

Ergebnisbericht: Landeskonzferenz für Menschen mit Behinderungen 2024

Online am 18.11.2024 von 10:30 Uhr bis 13 Uhr

„Pfleger und Beruf – ist die Arbeitswelt für den demographischen Wandel gerüstet?“

Eröffnet wurde die diesjährige VdK-Landeskonferenz für Menschen mit Behinderungen vom Landesvorsitzenden des Sozialverbands VdK Hessen-Thüringen, Paul Weimann. Dieser betonte in seinen **Grußworten**, dass das Thema Pflege und Beruf zwar kein klassisches für die Landeskonzferenz ist, aber aufgrund der steigenden Zahlen an Pflegebedürftigen bzw. vor allem pflegenden Angehörigen die Arbeitswelt nachhaltig beeinflusst wird. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat massive Auswirkungen auf die Arbeits- und Einkommenssituation von pflegenden Angehörigen. Dies erzeugt verschiedene Probleme wie Altersarmut auf der einen und Fachkräftemangel auf der anderen Seite. In den Betrieben muss bald ein Umdenken stattfinden, so Paul Weimann.

Die Moderatorin der Landeskonzferenz, Petra Boberg, betonte, dass man gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen bei der diesjährigen Konferenz besprechen möchte, wie man das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Arbeitswelt einbringen und für Verbesserungen eintreten kann.

Im **Impulsvortrag** von Katharina Söhne wurde herausgestellt, dass es zwar gesetzliche Regelungen wie bspw. zur Absicherung von pflegenden Angehörigen und Leistungen zur sozialen Sicherung sowie zum Rentenausgleich gibt, diese jedoch nicht ausreichend sind, um dem steigenden Bedarf und der wachsenden Überforderung von pflegenden Angehörigen entgegenzuwirken. Frau Söhne schließt

mit zentralen Forderungen des VdK, u. a. dass Betriebe sich mehr für die Vereinbarkeit einsetzen müssen, u. a. durch mehr mobiles Arbeiten und Arbeitszeitflexibilisierung. Ebenfalls fordert der VdK ein Pflegegeld in Analogie zum Elterngeld sowie eine stärkere Berücksichtigung der Pflege bei der Rente, da Letzteres nach wie vor nicht in ausreichendem Maße geschehen ist.

Die **Podiumsdiskussion**, das Herzstück der LKB, in dem Fachleute aus dem Themenfeld Teilhabe am Arbeitsmarkt diskutieren und dabei auch Fragen aus dem Teilnehmendenkreis der Schwerbehindertenvertretungen aufgreifen, kreiste um die folgenden Themen: 1.) Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2. gute Praxisbeispiele, 3. Lösungsansätze sowie 4. die Bedeutung von Schwerbehindertenvertretungen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

1. Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Pflegende Angehörige, die in Teil- oder Vollzeit arbeiten müssen, sehen sich mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert: Zum einen ist Pflege oftmals ein Tabuthema und nicht selten ist die Betriebskultur nicht darauf eingestellt, dass man durch die Doppelbelastung der häuslichen Pflege flexible Arbeitszeiten und -orte einfordern kann oder aktiv informiert und beraten wird im betrieblichen Umfeld. Auf der anderen Seite erfahren pflegende Angehörige insbesondere in Fällen der mehrjährigen Langzeitpflege wenig dauerhafte staatliche konditionsfreie Unterstützung bei Arbeitsausfällen und laufen damit Gefahr, nach dem Erwerbsleben in Altersarmut zu rutschen. Die sogenannte Nächstenpflege ist deshalb nicht nur aufgrund der Mehrfachbelastungen von pflegenden Arbeitnehmenden ein wichtiges Thema für die Arbeitswelt, sondern auch, weil sich das Arbeitsleben grundsätzlich auf den demographischen Wandel einstellen muss.

In der Diskussion wurde betont, dass die Pflegeversicherung 1995 als Teilkassoversicherung eingeführt wurde und es immer noch kein

Vollversicherungssystem ist und damit ein lückenhaftes Versicherungssystem darstellt. Angehörigenpflege ist vor allem weiblich (d. h., dass vor allem Frauen ihre Angehörigen pflegen), wodurch viele weibliche Fachkräfte am Arbeitsmarkt kurzzeitig, aber auch langfristig verloren gehen. Bei der Unterstützung von pflegenden Angehörigen fällt zudem die Diskrepanz zwischen großen Unternehmen und kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) auf. Gerade dort können viele Pflegenden ihre Arbeitszeiten nicht reduzieren, auch weil sich viele in der Langzeitpflege die Unterstützung in Form eines staatlichen Darlehens finanziell nicht leisten können. Oftmals bieten einige Arbeitsplätze nicht immer eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Einsatzorten.

2. Gute Praxisbeispiele: Beratung und Unterstützung vor Ort

Einige größere Unternehmen, darunter Chemiekonzerne oder die Deutsche Bahn, haben sich auf die Angehörigenpflege ihrer Mitarbeitenden eingestellt und verschiedene Maßnahmen ergriffen. Unter anderem wird in diesen Betrieben systematisch erfasst, was die konkreten Bedarfe der pflegenden Angehörigen in der Belegschaft sind und ein regelmäßiger Austausch der Betriebsräte gefördert. Vor Ort wird bspw. über spezielle betriebliche Servicestellen gezielt zu der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beraten. Zudem gibt es betriebsindividuelle Zusatzversicherungen für die Angehörigenpflege. Zentraler Hebel ist darüber hinaus die Gestaltung der Arbeitszeit und Unterstützungs- und Entlastungsangebote bspw. über betriebliche Stiftungswerke, wie das der Deutschen Bahn (siehe:

<https://www.stiftungsfamilie.de/unterstuetzung/angebote-fuer-aeltere-und-angehoerige/pflege>).

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat hierzu ein eigenes Projekt ins Leben gerufen: „Vereinbarkeit gestalten“ (siehe: <https://vereinbarkeit.dgb.de/themen/pflege>). Hierbei

wird vor allem die Perspektive der Arbeitnehmenden gestärkt, aber auch Arbeitgeber gezielt in die Beratung mit einbezogen.

3. Lösungsansätze: Mehr Aufklärung und stärkere Rechtsansprüche

Im Verlauf der Diskussion wurden verschiedene Lösungsansätze diskutiert, wie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessert werden kann. Für KMUs wurde bspw. überlegt, ob nicht Verbundpartnerschaften zwischen Unternehmen, bei dem der kurzzeitige Austausch von Arbeitnehmer*innen den pflegebedingten Ausfall im Fall von Angehörigenpflege den Wegfall von Fachkräften kompensieren könnte.

Insgesamt sollten jedoch alle Betriebe dazu angeregt werden, eine Arbeitskultur zu fördern, indem die Angehörigenpflege und die damit einhergehenden zusätzlichen Belastungen offen angesprochen werden können. Dies muss von den oberen Führungshierarchien vorgelebt und eine Kultur des wechselseitigen Vertrauens gefördert werden. Dies könnten Arbeitgeberverbände verstärkt anregen.

Darüber hinaus sollte eine flächendeckende betriebliche Sozialberatung und mehr (kommunale) ortsnahe Entlastungsangebote gefördert und eingefordert werden. Neben den Arbeitgebern sind auch die Kommunen hierfür mehr in die Verpflichtung zu nehmen.

Ein gutes Beispiel der Bündelung verschiedener Lösungsansätze ist die Charta zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (siehe: <https://berufundpflege.hessen.de/>). Auch wenn diese auf freiwilliger Basis erfolgt und keine Rechtsansprüche für pflegende Angehörige zur Entlastung bedeutet, können durch die Charta diverse Erleichterungen angestoßen werden. Ein zentraler Ansatz ist hier unter anderem die Ausbildung innerbetrieblicher Pflege-Guides, die als direkte Ansprechpartner*innen vor Ort für pflegende Angehörige am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen können. Im Rahmen der Charta werden zudem auch Arbeitgeber beraten und enthalten

entsprechende Informationen und Anregungen zur verbesserten Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Es wurde kritisch diskutiert, ob die Charta zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf perspektivisch ergänzt werden sollte mit einem Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, was von Seiten der Schwerbehindertenvertretungen bei der Landeskonferenz auf großen Zuspruch gestoßen ist. Zumindest sollten, so wurde in der Diskussion festgehalten, Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit am Arbeitsmarkt angeregt werden. Diese würden eine Sicherheit über den gesetzlichen Standard hinaus bieten. Dafür bräuchte es mehr Sensibilisierung bei den Unternehmen, damit diese mehr Betriebsvereinbarungen abschließen.

4. Bedeutung von Schwerbehindertenvertretungen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Im Verlauf der Diskussion wurde wiederholt die Frage gestellt, ob und wie Schwerbehindertenvertretungen und -vertrauenspersonen auf die aktuellen Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf reagieren könnten. Dabei wurden unter anderem diskutiert, ob Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SbVen) zur Angehörigenpflege beraten sollten: Während sich einige SbVen dies durchaus vorstellen könnten, da sie ausreichend Kenntnis der entsprechenden Ansprüche aus dem Sozialgesetzbuch hätten, gaben andere SbVen zu bedenken, dass sie diese Aufgabe schlichtweg selbst überlasten würde, da sie nicht freigestellt als SbVen fungieren und bereits genug zu tun hätten (bspw. mit der Begleitung von Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagement, kurz: BEM). Es wurde festgehalten, dass SbVen zumindest als Lotsen und Vertrauensleute für pflegende Angehörige zumindest erste Ansprechpartner*innen in Unternehmen sein könnten. Sie können Informationen weiterleiten, zumindest grundlegende Informationen zu

den Entlastungsmöglichkeiten und Ansprüchen der pflegenden Angehörigen. Für tiefergehende Beratungen bräuchte es spezielle Schulungen, was wiederum vornehmlich freigestellte SbVen wahrnehmen könnten. Perspektivisch bräuchte es jedoch Sozialdienste zur Beratung in den Unternehmen, um die SbVen nicht noch weiter zusätzlich zu belasten.