

Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – **Familienfreundliches Thüringen**





Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Anliegen des Leitbildes „Familienfreundliches Thüringen“. Kinder- und familienfreundliche Rahmenbedingungen sind im derzeit geltenden Landesentwicklungsprogramm Thüringen 2025 ein wichtiges Ziel. Und auch der aktuelle Koalitionsvertrag in Thüringen greift diese Aufgabenstellung vielfach auf. Ein Politikverständnis, welches sich bei der Definition von „Familienfreundlichkeit“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ überwiegend auf gute Rahmenbedingungen für das Aufwachsen von und mit Kindern bezieht, greift jedoch zu kurz. Deshalb geht die Landesregierung aufgrund der tatsächlichen Lebenslagen der Familien und der gesellschaftspolitischen Herausforderungen in Thüringen darüber hinaus.

Die demografische Entwicklung, die in Familien geleistete Verantwortung füreinander und die Herausforderung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Thüringen waren für das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und das Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft Anlass zur Auseinandersetzung mit der familiären Sorgearbeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In gemeinsamer Verantwortung beider Ressorts innerhalb des Thüringer Themenjahres „Demografie“ soll die vom Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erarbeitete Studie Grundlagenwissen vermitteln, um auf allen politischen Ebenen, in und mit den Betrieben, mit Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie allen relevanten Akteurinnen und Akteuren gute Rahmenbedingungen für Familien zu schaffen. Insbesondere gilt es dafür zu sorgen, dass angesichts der demografischen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft der familiären Sorgearbeit in Verbindung mit der erwünschten und erforderlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf der notwendige öffentliche Stellenwert zukommt.

Gefragt ist dabei nicht nur die Politik im Land, dem Bund und den Kommunen - gefragt sind auch die Betriebe, Tarif- und Sozialpartner. Voraussetzungen sind dabei nicht nur entsprechende gesetzliche Regelungen auf Bundes- und Landesebene sowie spezifische Förderprogramme, wie z. B. das Landesprogramm „Solidarisches Zusammenleben der Generationen“ oder solche zur Stärkung des ländlichen Raums. Benötigt werden auch gute, familienfreundliche Tarifverträge zur Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit denen ebenso betriebliche Interessen und der Wirtschaftsstandort Thüringen gesichert werden.

Wir danken den Verfasserinnen und Verfassern der Studie und allen, die am Entstehungsprozess beteiligt waren. Zugleich hoffen und erwarten wir, dass von dieser Studie viele rasche und nachhaltige Impulse zur Sicherung und Verbesserung familienfreundlicher Rahmenbedingungen im umfassenden Sinne ausgehen. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen bieten dafür eine hervorragende Grundlage und werden den öffentlichen Diskurs bereichern.



Heike Werner

Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales
Gesundheit, Frauen und Familie



Birgit Keller

Thüringer Ministerin für Infrastruktur
und Landwirtschaft

Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

als Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs
– Familienfreundliches Thüringen

Sabine Böttcher
Christina Buchwald
Susanne Kaufmann
Prof. Dr. Wolfhard Kohte

für das Thüringer Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
und
das Thüringer Ministerium für
Infrastruktur und Landwirtschaft

Halle, September 2018

Inhaltsverzeichnis

1 Das Wichtigste in Kürze	6
2 Studie zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – Familienfreundliches Thüringen	9
2.1 Einleitung	9
2.2 Das Studiendesign	10
2.3 Forschungsdesign und methodische Umsetzung	11
3 Die demografische Entwicklung im Freistaat Thüringen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf	15
3.1 Bevölkerungsentwicklung des Freistaates Thüringen von 2015 zu 2030	15
3.2 Pflegebedürftigkeit und Pflegequote	20
3.3 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosigkeit	27
3.4 Zur Situation der Kinderbetreuung in Thüringen	33
4 Beschäftigte mit Sorgearbeit und ihre Lebenslagen	35
4.1 ... im Spiegel der Forschung: Deutschland	35
4.2 ... im Spiegel der qualitativen Interviews: Thüringen	38
4.3 Unterschiede zwischen den Planungsregionen	42
4.3.1 Nordthüringen	42
4.3.2 Mittelthüringen	42
4.3.3 Ostthüringen	43
4.3.4 Südwestthüringen	44
5 Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten mit familiärer Sorgearbeit	46
5.1 Bekanntheit in Unternehmen	46
5.2 Bekanntheit in den Kommunen	49
5.3 Bekanntheit in übergeordneten Institutionen	51
5.4 Unterschiede zwischen den Planungsregionen	52
5.4.1 Nordthüringen	52
5.4.2 Mittelthüringen	53
5.4.3 Ostthüringen	55
5.4.4 Südwestthüringen	56
6 Angebote und Bedarfe zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf	59
6.1 Angebote für Beschäftigte mit Sorgearbeit	59
6.1.1 Angebote von Unternehmen für Beschäftigte mit Sorgearbeit	61
6.1.2 Angebote von Kommunen für Beschäftigte mit Sorgearbeit	62
6.2 Angebote für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit ihrer Beschäftigten	64
6.3 Unterschiede zwischen den Planungsregionen	65
6.3.1 Nordthüringen	65
6.3.2 Mittelthüringen	66
6.3.3 Ostthüringen	68
6.3.4 Südwestthüringen	69
6.4 Zertifizierte Familienfreundliche Unternehmen in Thüringen	71
6.5 Good practice-Beispiele	73

6.6 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe aufgrund fehlender Angebote.....	82
6.6.1 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe von Beschäftigten	82
6.6.2 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe von Unternehmen	84
6.6.3 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe von Kommunen.....	86
6.6.4 Unterschiede zwischen den Planungsregionen	87
7 Öffentlich verantwortete Infrastruktur	89
7.1 Bereiche und Aspekte der öffentlich verantworteten Infrastruktur.....	90
7.2 Umsetzung ausgewählter Bereiche öffentlich verantworteter Infrastruktur	93
7.2.1 Pflegeinfrastruktur – Medizinische Versorgung und Pflege	93
7.2.2 Behördliche Infrastruktur – Ämter und Behörden	96
7.2.3 Information und Beratung	103
7.1.4 Netzwerkarbeit.....	110
7.3 Die Sicht der Befragten: Öffentlich verantwortete Infrastruktur	113
7.3.1 ... mit Blick auf Beschäftigte regionaler Unternehmen und Einwohner*innen	113
7.3.2 ... mit Blick auf regionale Unternehmen.....	115
7.3.3 Unterschiede zwischen den Planungsregionen.....	116
8 Bedeutung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für die bzw. in der (kommunalen) Sozial-, Wirtschafts- und Bildungspolitik.....	122
8.1 ... in Nordthüringen.....	125
8.2 ... in Mittelthüringen	126
8.3 ... in Ostthüringen	127
8.4 ... in Südwestthüringen.....	128
9 Einordnung der Ergebnisse in die aktuelle wissenschaftliche Forschung.....	130
10 Handlungsempfehlungen	132
Literatur	143
Links	144

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über Anzahl der Gesprächspartner*innen	12
Tabelle 2:	Übersicht über durchgeführte Regionalworkshops	13
Tabelle 3:	Bevölkerungsentwicklung 2015 bis 2030 in den Planungsregionen	16
Tabelle 4:	Entwicklung der Altersstruktur von 2014 zu 2035 in den Planungsregionen	17
Tabelle 5:	Natürlicher Saldo 2015 nach Planungsregionen	19
Tabelle 6:	Pflegebedürftige 2015	21
Tabelle 7:	Pflegequote 2015 nach Planungsregionen	22
Tabelle 8:	Verteilung der Pflegebedürftigen nach Pflegeleistung, 2015	23
Tabelle 9:	Pflegesettings 2015 nach Planungsregionen	25
Tabelle 10:	Pflegebedürftigkeit und ihre Entwicklung nach Planungsregionen bis 2030	26
Tabelle 11:	Erwerbstätige 2015 und Entwicklung gegenüber 2000 nach Planungsregionen	28
Tabelle 12:	Arbeitslosenquoten Juni 2018 und Indexwert Arbeitslosenquote	31
Tabelle 13:	Betreuungsplätze und betreute Kinder 2012 bis 2017 nach Planungsregionen	33
Tabelle 14:	Betriebsgröße erwerbstätiger Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Umfang der Pflege	37
Tabelle 15:	Familienfreundliche und zertifizierte Unternehmen in Thüringen nach Planungsregionen	72
Tabelle 16:	Familienfreundliche Unternehmen in Thüringen nach Branche	73
Tabelle 17:	Bereiche und Aspekte der öffentlich verantworteten Infrastruktur nach Einschätzung der befragten Akteursgruppen	91
Tabelle 18:	Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag nach Planungsregionen	94
Tabelle 19:	Ehrenamtliches Engagement nach Planungsregionen	95
Tabelle 20:	Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Sozialämter ohne Sonderöffnungszeiten	98
Tabelle 21:	Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Einwohnermeldeämter ohne Sonderöffnungszeiten	99
Tabelle 22:	Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Wohngeldstellen ohne Sonderöffnungszeiten	100
Tabelle 23:	Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Stadt- und Kreiskassen ohne Sonderöffnungszeiten	102
Tabelle 24:	Tage mit Öffnungszeiten der Ämter nach 17 Uhr nach Planungsregionen	103
Tabelle 25:	Homepageanalyse nach Planungsregionen: Anzahl der Rubriken	104
Tabelle 26:	Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen: Nordthüringen	106
Tabelle 27:	Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen: Ostthüringen	106
Tabelle 28:	Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen: Mittelthüringen	108
Tabelle 29:	Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen: Südwestthüringen	109
Tabelle 30:	Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Pflegestützpunkte	100
Tabelle 31:	Lokale Bündnisse nach Planungsregion	112
Tabelle 32:	Mehrgenerationenhäuser nach Planungsregion	112
Tabelle 33:	Seniorenbeiräte nach Planungsregion	113

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bevölkerungsentwicklung 2015 und 2030	15
Abbildung 2:	Geborene und Gestorbene je 1.000 Einwohner*innen, 2015	18
Abbildung 3:	Pflegesettings 2015 (ohne teilstationäre Pflege)	24
Abbildung 4:	Arbeitslosenquote Männer und Frauen, Juni 2018	29
Abbildung 5:	Arbeitslosenquote und Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen, Juni 2018	30
Abbildung 6:	Gesamtindex Arbeitslosenquote, Juni 2018	31
Abbildung 7:	Anteile der Frauen und Männer, die Unterstützung leisten, nach Altersgruppen, 2014	35
Abbildung 8:	Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag nach §45 SGB XI	94
Abbildung 9:	Öffnungsdauer der Sozialämter in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten	97
Abbildung 10:	Öffnungsdauer der Einwohnermeldeämter in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten	99
Abbildung 11:	Öffnungsdauer der Wohngeldstellen in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten	100
Abbildung 12:	Öffnungsdauer der Stadt- und Kreiskassen in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten	102

1 Das Wichtigste in Kürze

Das Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“ hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird auch zukünftig relevanter werden. Im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie sowie des Thüringer Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft untersucht die Studie „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – Familienfreundliches Thüringen“ Bedarfe, Entwicklungen und Angebote verschiedener Akteure, die sich mit der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf beschäftigen.

Die Tabuisierung der Pflege von Angehörigen im beruflichen Kontext verhindert mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs Chancen und Potenziale der Vereinbarkeit. Verstärkt wird dieser Effekt durch die demografische Entwicklung. Mit einem teils starken Bevölkerungsrückgang bis 2030 sowie der Zunahme der 65-jährigen und älteren Menschen sinkt der Anteil erwerbstätiger Personen. Gleichzeitig wird ein Anstieg der Pflegebedürftigen im Freistaat um 30 Prozent erwartet, was die Kommunen und Unternehmen vor besondere Herausforderungen stellt.

In einem Mix aus sekundäranalytischen und qualitativen Erhebungsmethoden wurden Analysen auf der kommunalen und betrieblichen Ebene (der Unternehmen und ihnen übergeordneten Institutionen) sowie auf Ebene der Beschäftigten mit Sorgearbeit durchgeführt und ausgewertet.

Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf aus der Perspektive der Beschäftigten

Die Sorgearbeit für Pflegebedürftige wird noch immer vorrangig von Frauen getragen, jedoch sind in den letzten Jahren zunehmend auch Männer involviert. Bei einem Durchschnittsalter von 59 Jahren für pflegende Angehörige stehen nicht wenige von ihnen nicht nur unter einer Doppelbelastung von Pflege und Beruf, sondern in einer Dreifachbelastung durch Verantwortung für ihre Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen.

Beschäftigte mit Sorgearbeit verbinden mit ihrer Erwerbstätigkeit vor allem Aspekte der Entlastung und der Ablenkung und wünschen sich Anerkennung und Wertschätzung. Auch die finanzielle Absicherung spielt eine Rolle, jedoch häufig nicht die wichtigste. Die durch die Gleichzeitigkeit von Sorgearbeit und Beruf entstehende Mehrfachbelastung sehen Betroffene als besondere Herausforderung, die teilweise auch mit einer finanziellen Belastung verbunden ist.

Das Ansprechen der häuslichen Pflegesituation im Unternehmen fällt vielen Beschäftigten schwer. Eine offene, sensible und familienfreundliche Unternehmenskultur wirken hierbei unterstützend. Die Erwartungshaltung gegenüber den Unternehmen und die Bedarfe der Beschäftigten mit Sorgearbeit für eine gute Vereinbarkeit variieren zwischen den Planungsregionen Thüringens.

Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf aus der Perspektive der Unternehmen

Wenn Pflege seitens der Beschäftigten im Unternehmen angesprochen wird, sind häufig akute Veränderungsbedarfe zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entstanden. Für Unternehmen ist dies oft überraschend. Eine Vielzahl an Unternehmen möchte die betroffenen Beschäftigten im Unternehmen halten und sucht gemeinsam mit ihnen nach passenden Vereinbarkeitslösungen, wobei individuelle Ansätze überwiegen. Eine offene, rücksichtsvolle Kommunikation über die private Situation und die sich daraus ergebenden Bedarfe zu Veränderungen im Arbeitsumfeld sind hierbei eine wichtige Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zu ermöglichen. Die Belange der Beschäftigten ohne Sorgearbeit dürfen dabei nicht aus den Augen verloren werden. Sie tragen oft die Hauptlast der durch Arbeitszeitreduzierungen entstandenen Aufgaben.

Die Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit

Die Pflege von Angehörigen wird größtenteils als privates Thema gesehen, das eher zögernd an Arbeitgeber*innen und Kommunen mitgeteilt wird. Unternehmen schätzen ihre Kenntnis der Lebenslagen ihrer Beschäftigten mit Sorgearbeit als gut ein. Sie erfahren vor allem über direkte Mitteilungen an Führungskräfte, Geschäftsführung, Betriebsräte oder benannte Ansprechpartner*innen von Vereinbarkeitssituationen. Vertrauenskultur und Führungsstil sind hier zentrale Schlüsselemente.

Die Kommunen Thüringens sind unterschiedlich gut informiert. In Nord- und Südwestthüringen werden direkte Kanäle zu Betroffenen genutzt, in Ost- und Mittelthüringen erfahren Kommunen über die Unternehmen von aktuellen Bedarfen bei der Vereinbarkeit. Vorhandene Beratungsstellen werden gut genutzt und verschaffen den Kommunen zusätzliche Informationen. Auch übergeordnete Institutionen wie Kammern und Gewerkschaften nutzen ihre Kontakte zu Unternehmen, um von den Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit Kenntnis zu erlangen.

Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Beschäftigte differenzieren zum Teil streng zwischen den Adressaten ihrer Vereinbarkeitsbedarfe. Von Unternehmen werden vor allem Arbeitszeitregelungen erwartet. Für andere Angebote werden Pflege flankierende Ansprechpartner*innen aufgesucht wie bspw. Kranken-/Pflegekassen oder Pflegedienste. Besonders selten werden gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten in Anspruch genommen.

Seitens der Unternehmen werden Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung am häufigsten angeboten und von Beschäftigten nachgefragt. Weitere Angebote entstehen oft als individuelle Lösungen entsprechend der Bedürfnisse der Beschäftigten. Die Unternehmenskultur wird als zentrale Voraussetzung für Nutzung von bestehenden Angeboten gesehen.

Auch Kommunen unterbreiten Angebote für Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit. Sie werden teils kaum genutzt, da Kommunen einerseits nur selten von Beschäftigten als Ansprechpartner*in bei Vereinbarkeitsproblemen gesehen werden und andererseits bestehende Angebote häufig zu wenig bekannt sind.

Neben Angeboten für Beschäftigte gibt es auch Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, die thüringenweit bereitgestellt werden. Beispiele sind der „Betriebliche Pflegelotse“, der Pflegekoffer oder die Beratung im Rahmen des Projekts „Unternehmenswert:Mensch“.

Gute Beispiele aus der Praxis

In einer Auflistung guter Beispiele aus der Praxis werden Angebote verschiedener Akteure vorgestellt, die die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für betroffene Beschäftigte fördern. Themen der Beispiele sind Vereinbarkeit in Schichtbetrieben, gesundheitsfördernde Angebote für Beschäftigte mit Sorgearbeit, pflegeflankierende Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung wie die Organisation der Daseinsvorsorge oder Fahrdienste im ländlichen Raum oder Kinderbetreuung in Randzeiten.

Schwierigkeiten in der Umsetzung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Trotz guter Ansätze konnten auch Umsetzungsschwierigkeiten identifiziert werden. Insbesondere im ländlichen Raum gibt es besondere Anforderungen an die Vereinbarkeit, bspw. durch eine erschwerte Mobilität und eingeschränkte Erreichbarkeit der Ämter oder Behörden. Besondere Herausforderungen zeigen sich in Kleinst- und Kleinunternehmen aufgrund fehlender Kapazitäten, Personalknappheit sowie wenige bzw. unbekannte Angebote der ihnen übergeordneten Institutionen zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

In den Kommunen gestaltet sich die Förderung von pflegeflankierenden und vereinbarkeitsunterstützenden Angeboten teils schwierig, da diese vorrangig zum Bereich der freiwilligen Leistungen und nicht zu den kommunalen Pflichtaufgaben gehören. Dies betrifft vor allem Kommunen unter Kommunalaufsicht.

Die mangelnde ressortübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Kommunalverwaltung und die teilweise noch verhaltene Kooperation mit Unternehmen erschweren zusätzlich die Bereitstellung von bedarfsgerechten Angeboten zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

Öffentlich verantwortete Infrastruktur

Zur öffentlich verantworteten Infrastruktur mit Bezug zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf gehören aus Sicht der Befragten neben der Sicherstellung der medizinischen Versorgung und Pflege, der Kinderbetreuung und der Verkehrsinfrastruktur auch die Öffnungszeiten und die Erreichbarkeit der Ämter und Behörden sowie Informationen und Beratungen. Im Mittelpunkt stehen der Ausbau und die Sicherstellung ausreichender (räumlicher und personeller) Kapazitäten und Angebote.

Beschäftigte mit Sorgearbeit nehmen den Besuch von Ämtern und Behörden aufgrund der angebotenen Öffnungszeiten als Hindernis wahr. Die Analyse der Öffnungszeiten relevanter Ämter zeigt, dass die parallele Bereitstellung von als vereinbarkeitsfreundlich eingestuften Öffnungszeiten nach 17 Uhr die Wahrnehmung von Terminen maßgeblich erschwert. In Kombination mit Wartezeiten und der räumlichen Entfernung einzelner Behörden erschwert diese Gleichzeitigkeit die Wahrnehmung von Terminen durch Beschäftigte mit Sorgearbeit. Die Zugänglichkeit und der Informationsgehalt von Informations- und Beratungsangeboten variieren stark zwischen Landkreisen und kreisfreien Städten Thüringens. Die Analyse der Homepages mit den Schwerpunkten Pflege, Hilfe zur Pflege, Gesundheit und Ehrenamt zeigt, dass zum Teil keine oder nur schwer auffindbare Informationen zu vereinbarkeitsfördernden Angeboten oder Ansprechstellen für Bürger*innen bereitgestellt werden.

Weitere, auf kommunaler Ebene angesiedelte Maßnahmen wie zum Beispiel Pflegestützpunkte, Lokale Bündnisse für Familie, auditierte familiengerechte Kommunen und Landkreise, Mehrgenerationenhäuser und Familienzentren oder ehrenamtliche Angebote stärken die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und unterstützen Betroffene.

Auch bei der öffentlich verantworteten Infrastruktur zeigen sich zwischen den Planungsregionen große Unterschiede.

Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf in der (kommunalen) Sozial-, Wirtschafts- und Bildungspolitik

Familienfreundlichkeit und die Schaffung dazu notwendiger Strukturen und Rahmenbedingungen sind zentrale Ziele der Landesregierung des Freistaates Thüringen. Die Mehrzahl der Befragten regt eine gesetzliche Verankerung von Pflegeverantwortung auf kommunaler Ebene an. Die kommunalen Pflichtaufgaben für Kinder und Jugendliche sowie die gesetzlichen, vor allem finanziellen und Krankheitsregelungen im Bereich Kinderbetreuung werden als Vorbild für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gesehen. Des Weiteren wird für eine stärkere ressortübergreifende Zusammenarbeit für das Querschnittsthema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf auf kommunaler und auf Landesebene plädiert.

Aber auch Maßnahmen zur öffentlichen Wertschätzung der Pflege von Angehörigen und der professionell Pflegenden werden vor allem mit Blick auf die demografische Entwicklung und die damit zusammenhängenden Fachkräftebedarfe sowie für die zukünftige Sicherung der Pflege als Forderungen an die Kommunal- bzw. Landespolitik gerichtet. Über Aspekte der Arbeitgeberattraktivität können hier mit positiven Argumenten der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sowie der Pflegeberufe seitens der Politik Anreize für die derzeitige und zukünftige Fachkräfte(sicherung) geschaffen werden.

Die sich aus den Auswertungen ergebenden **Handlungsempfehlungen** bilden den Abschluss der Studie „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – Familienfreundliches Thüringen“.

2 Studie zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – Familienfreundliches Thüringen

2.1 Einleitung

Familiäre Sorgearbeit

Familiäre Sorgearbeit umfasst neben der Verantwortung für minderjährige Kinder auch die Verantwortung für betreuungs- und pflegebedürftige Angehörige. Während die Sorge um und die Betreuung von Kindern mittlerweile gesellschaftlich anerkannt und auch in Unternehmen nicht mehr unter dem Blick mangelnder Flexibilität, geringerer Belastbarkeit und Vernachlässigung der Kinder diskutiert wird, befindet sich das Thema der (ambulanten) Pflege von Angehörigen noch immer in einer tabuisierten Nische und wird sowohl von vielen betroffenen Beschäftigten selbst als auch von Unternehmen nicht offen thematisiert. Damit gehen jedoch viele Chancen verloren wie zum Beispiel die Erleichterung der häuslichen Pflegesituation, die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der pflegenden Angehörigen, die Sicherung ihrer Erwerbstätigkeit und damit unter dem Blickwinkel des zunehmenden Fachkräftebedarfs auch die Stabilität von Unternehmen und langfristig die Vermeidung von Isolation und Vereinsamung sowie von Altersarmut.

Um die in diesen Chancen verborgenen Potenziale zu nutzen, bedarf es der expliziten Förderung der Vereinbarkeit von (ambulanter) Pflege und Erwerbstätigkeit, eingebettet in den Rahmen der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und nicht in Konkurrenz zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auch auf der Sensibilisierung von pflegenden Beschäftigten für die Chancen und Potenziale, die in einer guten Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf liegen. Allein die Sensibilisierung von Unternehmens-, Personalleitungen und Betriebsräten reicht nicht aus, um das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen aus der Sprachlosigkeit herauszuholen.

Der demografische Wandel und seine Konsequenzen für die familiäre Sorgearbeit

Durch den demografischen Wandel ist durch die Gleichzeitigkeit von Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung und durch die Auswirkungen damit verbundener Entwicklungen vor allem die Sicherstellung der (Kinder-) Betreuung und der Pflege von Angehörigen vor große Herausforderungen gestellt. Besonders folgende Entwicklungen sind mit starken Folgen für die Bewältigung der Sorgearbeit verbunden: Aktuell und verstärkt in den nächsten Jahren werden geburtenstarke Jahrgänge in den Ruhestand wechseln, was zu einer deutlichen Zunahme des Bevölkerungsanteils im Rentenalter führt. Damit steigt langfristig der Anteil Hochbetagter und Pflegebedürftiger. Gleichzeitig schrumpft die deutsche Bevölkerung zukünftig und das laut 13. Koordinierter Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes 2015 auch bei fortsetzender Einwanderung. Mit diesen Entwicklungen verbunden ist die Abnahme des Erwerbspersonenpotentials¹, also der Anzahl der potenziellen Erwerbstätigen. In Folge wird – unter dem Begriff Fachkräftebedarf diskutiert und aktuell schon sichtbar – auch die Besetzung von Stellen in der Pflegewirtschaft und Kinderbetreuung zunehmend schwieriger. Außerdem ist davon auszugehen, dass sich sowohl der Anteil pflegender Angehöriger mit gleichzeitiger Erwerbstätigkeit als auch der Anteil erwerbstätiger Mütter mit minderjährigen Kindern in diesem Zeitraum erhöhen wird.

Unter dem Gesichtspunkt der familiären Sorgearbeit spielen bei der Betrachtung der Auswirkungen des demografischen Wandels neben der Entwicklung der Pflegebedürftigkeit und der Pflegestruktur auch die Entwicklung der Geburtenzahlen und die Dynamik des Arbeitsmarktes mit der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitslosigkeit und der Arbeitszeiten von Männern und Frauen eine wichtige Rolle.

¹ Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst den Personenkreis der Erwerbstätigen, der Arbeitslosen und der „Stillen Reserve“. Es stellt die Maximalgröße der dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehenden Personengruppe dar. Die Stille Reserve umfasst dabei den Personenkreis, der aktuell nicht als arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet ist, unter bestimmten Bedingungen oder Entwicklungen aber bereit wäre, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Die Erwerbstätigkeit von Müttern, die Erziehungsbeteiligung von Vätern, ein gesichertes Erwerbseinkommen und verlässliche Kinderbetreuungsstrukturen gehören zu den wichtigsten familienfördernden Faktoren. Vor diesem Hintergrund kommt dem Ausbau der Kinderbetreuung und deren (flexibler) Passfähigkeit mit Arbeits- und Öffnungszeiten, der Förderung der Versorgung Pflegebedürftiger im heimischen Umfeld durch Angehörige sowie der Stärkung der Angehörigen mit Sorgearbeit bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit eine bedeutende Rolle zu. Wichtige Bausteine hierfür sind u. a. die zunehmende Sensibilisierung der Akteure des Arbeitsmarktes² für die Belange und Bedarfe von Arbeitnehmer*innen mit Sorgearbeit, die Unterstützung dieser Akteure bei der Entwicklung von Angeboten für Beschäftigte mit Sorgearbeit sowie der Einbezug der Kommunen in die Schaffung regionalspezifischer Unterstützungs- und begleitender Infrastrukturen.

Die derzeitige und künftige demografische Entwicklung wird in den Unternehmen nicht nur alternde Belegschaften mit sich bringen, sondern vielen Arbeitnehmer*innen auch einen großen Anteil familiärer Sorgearbeit abverlangen. Dabei ist dem Wunsch nach einem Altern in Würde im gewohnten Umfeld genauso Rechnung zu tragen wie der Sorgearbeit für Kinder. Zukünftig stellt die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf nicht nur Arbeitnehmer*innen vor große Herausforderungen, sondern auch die Unternehmen, die Kommunen und die Politik. Diesem Thema widmete sich die hier vorgestellte Studie.

Familienfreundlichkeit ist ein zentrales Anliegen der Familienpolitik im Freistaat Thüringen. Sie umfasst die gegenseitige generationenübergreifende Sorge in allen Lebensphasen und schließt die Betreuung von Kindern genauso ein wie die Pflegeverantwortung. Die Sozialministerin Thüringens hat 2012 die Erstellung eines „Leitbildes familienfreundliches Thüringen“ veranlasst, in dem Familienfreundlichkeit festgeschrieben ist und alle politischen, infrastrukturellen, wirtschaftlichen, kulturellen und ökologischen Entscheidungen einer Familienfreundlichkeitsprüfung standhalten müssen.

2.2 Das Studiendesign

Im Fokus der Untersuchung standen die familiäre Sorgearbeit in der Pflege sowie die damit im Zusammenhang stehenden Auswirkungen auf die zukünftige Fachkräftesicherung. Familiäre Sorgearbeit für Kinder wurde vor allem dann in die Betrachtungen und Untersuchung miteinbezogen, wenn sie Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf hatte, beide Formen der Sorgearbeit als zueinander in Konkurrenz stehend wahrgenommen wurden oder Gesprächspartner*innen auf sich verschärfende Entwicklungen in der letzten Zeit verwiesen.

Folgende **Forschungsthemen** wurden im Rahmen der Studie untersucht:

- 1) die Bekanntheit der Anforderungen und Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit (vor allem Pflege) und der Anforderungen und Herausforderungen der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sowie die Wichtigkeit dieser Themen in Unternehmen, Kammern und Verbänden,
- 2) die Anforderungen an Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten, Betriebsräte und Gewerkschaften mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sowie Einschätzungen zum Stand der Erfüllung,
- 3) die Anforderungen an die öffentlich verantwortete flankierende Infrastruktur und Einschätzung der aktuellen Qualität dieser (u. a. Kinderbetreuung, Pflegeinfrastruktur, öffentlicher Nahverkehr, Beratungs- und Servicestruktur),
- 4) die Bedeutung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und den sich daraus ergebenden Anforderungen und Bedarfen in der kommunalen Sozial-, Wirtschafts- und Bildungspolitik,
- 5) die Bekanntheit der Bedarfe der Unternehmen und Beschäftigten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf in den Kommunen sowie die Wichtigkeit dieser Themen in den Kommunen und
- 6) die Rolle und Bedeutung der regionalen Bündnisse für Familie.

Ein besonderes Augenmerk lag auf kleinen und mittelständischen Unternehmen. Außerdem wurden aufgrund der Bedeutung regionaler Spezifika bei der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf die vier Planungsregionen Thüringens – Nord-, Ost-, Mittel- und Südwestthüringen – berücksichtigt.

² Als Akteure des Arbeitsmarktes sind hier vor allem Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Kammern und Gewerkschaften gemeint.

In der Erfassung von Bekanntheit, Wichtigkeit und Rolle sowie bei der Abbildung von Bedarfen und Anforderungen erfolgte die Aufnahme einer Zeitperspektive in Form von Einschätzungen für den aktuellen Zeitpunkt der Erhebung und prognostisch für das Jahr 2030.

2.3 Forschungsdesign und methodische Umsetzung

Als **Forschungsdesign** wurde ein Mix aus sekundäranalytischen und qualitativen Erhebungsmethoden gewählt. Außerdem wurden Workshops in den vier Planungsregionen Thüringens durchgeführt. Aus den Interviews, den Workshops und den sekundäranalytischen Recherchen wurden anhand eines Rasters good practice-Beispiele eruiert.

Qualitative Interviews

Zur Erfassung der Perspektivvielfalt standen **qualitative Interviews** mit verschiedenen Akteuren im Zusammenspiel von Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und hier insbesondere Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige im Mittelpunkt. Zu diesen Akteuren gehören auf der beruflichen Seite die Unternehmen, ihre Kammern und Verbände sowie die Betriebsräte und Gewerkschaften und auf der familiären Seite Beschäftigte und Anbieter familienentlastender und Sorgearbeit unterstützender Dienstleistungen. Auf der übergeordneten Ebene spielen die Kommunen mit ihren Unterstützungspotenzialen für Unternehmen und Beschäftigte einerseits und ihrer öffentlich verantworteten Infrastruktur andererseits eine wichtige Rolle in der Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Darüber hinaus wurde bei der Auswahl der Gesprächspartner*innen ein besonderes Augenmerk auf den Einbezug der Mitglieder der Thüringer Allianz für Familie und Beruf gelegt und hier vor allem auf den Verband der Wirtschaft Thüringens e. V., den Deutschen Gewerkschaftsbund Hessen-Thüringen, die Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Industrie- und Handelskammer sowie die Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Handwerkskammer.

Inhaltlich standen folgende Frageschwerpunkte im Mittelpunkt:

- Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
 - Bekanntheit und Wichtigkeit des Themas
 - Gründe für die Einschätzung
- Anforderungen und Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit (insbesondere Pflege)
 - Aktuelle Anforderungen und Lebenslagen (betroffenen Beschäftigte) bzw. Bekanntheit der Anforderungen und Lebenslagen (alle anderen Zielgruppen)
 - Bekanntheit betroffener Beschäftigter im Unternehmen, Wenn ja, woher bzw. auf welchem Weg?
- Ansprechpartner*innen, Kontakt-, Austausch- und Unterstützungsmöglichkeiten für (betroffene) Beschäftigte/Einwohner*innen a) in den Unternehmen und b) in den Kommunen/Planungsregionen,
- Maßnahmen und Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf a) in den Unternehmen und b) in den Kommunen/Planungsregionen
 - Welche Maßnahmen gibt es und welche sind geplant?
 - Zielgruppen der Maßnahmen
 - Wege der Bekanntmachung
 - Familienfreundlichkeit, familienorientierte Personalpolitik
- Erwartungen, Bedarfe und Befürchtungen
- Anforderungen an eine öffentlich verantwortete Infrastruktur, ihre Möglichkeiten und Grenzen
- Bedeutung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für die bzw. in der Sozial-, Wirtschafts- und Bildungspolitik,
- Mitgliedschaft in landesweiten Bündnissen oder in betriebs- und familienunterstützenden etablierten Dialogforen sowie
- Bekanntheit von good- oder best-practice-Beispielen zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf im Freistaat Thüringen.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Struktur der qualitativen Interviews.

Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte über verschiedene Wege und nach unterschiedlichen Kriterien. Bei allen stand eine regionale Ausgeglichenheit zwischen den Planungsregionen im Vordergrund. Darüber hinaus wurde bei den Unternehmen bewusst darauf geachtet, keine Unternehmen zu interviewen, die Mitglied im Unternehmensprogramm und Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, Zertifikatsträger der Audtis „audit berufundfamilie“, „audit familiengerechte Hochschule“ oder „Qualitätssiegel familienfreundlicher Arbeitgeber“ sind oder die auf der „Landkarte Familienfreundlichkeit Thüringen“ verzeichnet sind. Es sollten Unternehmen zu Wort kommen, die sich mit der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ohne professionelle Begleitung auseinandersetzen. Ein weiteres Auswahlkriterium stellte ein möglichst vielfältiger Branchenmix dar. Die befragten Unternehmen kommen aus dem Handwerk, der Gesundheits- und Pflegebranche, der Wohnungswirtschaft, der chemischen und verarbeitenden Industrie, dem industriellen Dienstleistungsgewerbe sowie der Lebensmittelproduktion. Die Zusammenstellung potenzieller Unternehmen erfolgte über Eigenrecherchen und über Hinweise von überregionalen Akteuren, Kammern oder Gewerkschaften. Mit Ausnahme von zwei Unternehmen waren alle angefragten Unternehmen bereit, an der Studie teilzunehmen. Alle befragten Betriebsräte und Beschäftigte kamen aus teilnehmenden Unternehmen. In zwei Drittel der befragten Unternehmen gab es keinen Betriebsrat. In Unternehmen mit Betriebsräten waren mehr Beschäftigte mit Pflegeverantwortung bekannt. Sechs der befragten 13 Beschäftigten kamen aus Unternehmen mit Betriebsräten. Die Kontakte zu den Beschäftigten wurden über die Unternehmen geschlossen. Neben den Unternehmen, Betriebsräten und Beschäftigten wurden einerseits Gesprächspartner*innen ausgewählt, die im gesamten Freistaat Thüringen agieren und andererseits Akteure ausgesucht, die innerhalb einer spezifischen Planungsregion wirken. Die Auswahl dieser Gesprächspartner*innen erfolgte über Internetrecherchen, auf Empfehlung des Auftraggebers und anderer Interviewpartner*innen.

Insgesamt wurden 45 qualitative Interviews mit 51 Personen durchgeführt und anschließend mit dem Fokus auf die Forschungsfragen zusammenführend ausgewertet.

Tabelle 1: Übersicht über Anzahl der Gesprächspartner*innen

Merkmale	Abkürzung bei Zitaten	Anzahl
<i>Akteure – Gesprächspartner*innen</i>		
Überregionale Institutionen	IN	3
und Gewerkschaften	IN	3
Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK)	IN	6
Unternehmen	UN	12
Betriebsräte	BR	5
Beschäftigte	BE	13
Kommunen und Kommunalvertreter*innen	K	7
Andere		2
<i>Planungsregionen - Interviews</i>		
Überregional agierend		6
Nordthüringen		6
Ostthüringen		8
Mittelthüringen		13
Südwestthüringen		12

Die qualitativen Interviews erfolgten zumeist als Einzelgespräche bzw. in Abhängigkeit vom Expertenkreis auch als Gruppengespräche. Sie wurden als persönliche Vor-Ort-Gespräche geführt, auf Wunsch wurden Einzelgespräche auch als telefonisches Interview im ZSH³-eigenen CATI⁴-Labor durchgeführt.

³ Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

⁴ Computer-Assisted Telephone Interviewing, Labor zur Durchführung computergestützter Telefoninterviews

Die Einzelgespräche dauerten bis zu einer Stunde, Gruppengespräche haben eine Zeitdauer von zwei Stunden nicht überschritten. Alle Interviews und Gespräche folgten einem teilstandardisierten Leitfaden, wurden bei Zustimmung der Gesprächspartner*innen aufgezeichnet und zum Teil transkribiert.

Workshops

Um die regionale Bedeutung des Themas, regionalspezifische Entwicklungen, Besonderheiten und Strukturen (auf der Ebene der Planungsregionen) aufzunehmen, wurden in den vier Planungsregionen Thüringens Workshops in Form von regionalen Werkstattgesprächen durchgeführt. Diese Werkstattgespräche dienen auch dem Einbezug der verschiedenen akteurspezifischen Interessenslagen in die Untersuchung und können so u. a. die Akzeptanz und Nachhaltigkeit der gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse fördern.

Die Workshops fanden im zweiten Drittel der Phase der qualitativen Interviews statt. Es wurden einerseits erste Erkenntnisse und Ergebnisse präsentiert und diskutiert, andererseits bot dieser Zeitpunkt die Chance, regional- oder akteurspezifische Besonderheiten und Herausforderungen, die erst in den Workshops sichtbar wurden, in die Untersuchung aufzunehmen.

Als Zeitrahmen wurden vier Stunden anberaumt. Für eine arbeitsfähige Größe war der Teilnehmerkreis auf 15 bis maximal 20 Personen begrenzt worden. Als möglicher Teilnehmerkreis wurden Vertreter*innen folgender Akteursgruppen aus der jeweiligen Planungsregion eingeladen:

- alle Bürgermeister*innen der Mittel- und Oberzentren,
- alle Landrät*innen,
- (befragte) Unternehmens- und Personalleitungen,
- Vertreter*innen der öffentlich verantworteten Infrastruktur aus den Landkreisen und kreisfreien Städten (Kommunalverwaltung),
- Ansprechpartner*innen und Beratungsstellen aus Gemeinden und Landkreisen,
- Träger von familienentlastenden und Sorgearbeit unterstützenden Dienstleistungen,
- alle Vertreter*innen der lokalen Bündnisse für Familien.

In allen Workshops wurden statistische Kennzahlen und Besonderheiten der jeweiligen Planungsregion mit Blick auf den demografischen Wandel durch die Serviceagentur Demografischer Wandel Thüringens, das Projekt „unternehmenswert: Mensch“ durch das Institut der Wirtschaft Thüringens sowie die betrieblichen Angebote des Pflegekoffers und des betrieblichen Pflegelotsen der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung vorgestellt. Anschließend erfolgte die Präsentation des Studiendesigns und erster Ergebnisse aus den bis dahin erfolgten Analysen und qualitativen Interviews als Grundlage für die Vorstellung und Diskussion erster Handlungsempfehlungen. An drei Themeninseln („Kommune“, „Landesregierung“ und offener Thementisch) konnten anschließend weitere Bedarfe, Besonderheiten und Erfahrungen diskutiert und eingebracht werden.

Die Zielstellung der Workshops lag in erster Linie auf der Diskussion von Verbesserungsmöglichkeiten, der Nutzbarmachung vorgefundener, bisher nicht oder unzureichend genutzter Strukturen, Angebote und Handlungspotenziale auch unter Beachtung regionalspezifischer Besonderheiten, der Reduzierung hemmender Strukturen und Bedingungen sowie dem Einbezug möglichst aller Akteure, um eine breit getragene Handlungsbasis zu schaffen. Gleichzeitig wurden Hinweise und Informationen zu good-practice-Beispielen erfasst und dokumentiert, um diese im weiteren Studienverlauf aufzuarbeiten und zu analysieren.

Tabelle 2: Übersicht über durchgeführte Regionalworkshops

Planungsregion	Datum	Ort	Anzahl Teilnehmer*innen
Nordthüringen	17.04.2018	Sondershausen	17
Ostthüringen	08.05.2018	Gera	18
Mittelthüringen	24.04.2018	Sömmerda	25
Südwestthüringen	06.06.2018	Suhl	17

Sekundäranalyse zu und Bewertung von Aspekten der öffentlich verantworteten Infrastruktur

Zur Einschätzung der öffentlich verantworteten Infrastruktur zur Förderung der Familienfreundlichkeit war es in einem ersten Schritt notwendig, die zu bewertenden Bereiche abzugrenzen, da erfahrungsgemäß verschiedene Akteure unterschiedliche Erwartungen hierzu formulieren. In dieser Studie lag das Hauptaugenmerk auf Maßnahmen und Angeboten der kommunal verantworteten Infrastruktur mit Bezug zur Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige. Dabei ging es neben dem Wissen von Kommunen und Unternehmen über die jeweiligen Bedarfe und Möglichkeiten (dies wurde in den qualitativen Interviews erfasst) auch um konkrete Angebote der Information und Beratung (z. B. Pflegeberatung), der direkten Unterstützung (z. B. haushaltsunterstützende Dienste, Angebote zur Unterstützung im Alltag) und des sozialen Zusammenhalts (z. B. Mehrgenerationenhäuser, ehrenamtliche Dienste). Auch die Öffnungszeiten der Ämter und Behörden gehören zur öffentlich verantworteten Infrastruktur und haben einen großen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

In einem zweiten Schritt erfolgte eine Internetrecherche zu aktueursspezifischen Informationen der öffentlich verantworteten Infrastruktur, ihren Einrichtungen und Angeboten (siehe Kapitel 7.1).

Im dritten Schritt wurden die qualitativen Interviews, insbesondere die mit Vertreter*innen relevanter kommunaler Infrastruktur, den Bündnissen für Familie und der Thüringer Allianz für Familie und Beruf sowie die regionalen Workshops dahingehend ausgewertet, dass die im ersten Schritt ausgewählten Aspekte der Infrastruktur bezüglich ihrer Auswirkung auf die Vereinbarkeit von familiärer Sorgearbeit und Beruf einer tiefgehenden Analyse unterzogen wurden (siehe Kapitel 7.2 bis 7.3).

Im vierten Schritt erfolgte die Identifizierung sich zukünftig abzeichnender Bedarfe familiärer Sorgearbeit und der daraus abzuleitenden Anforderungen an kommunale und betriebliche Infrastruktur zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

Identifizierung von good- und best-practice-Beispielen

Die Identifizierung von good- und best-practice-Beispielen erfolgte in der Phase der Auswertung der qualitativen Interviews, der regionalen Workshops und der Analysen und Recherchen zur öffentlich verantworteten Infrastruktur. Ein zur Analyse notwendiges Kriterienraster wurde im Rahmen der Auswertung erstellt. Anhand dieses Rasters wurden die Beispiele zusammengestellt und beschrieben (siehe Kapitel 6.5).

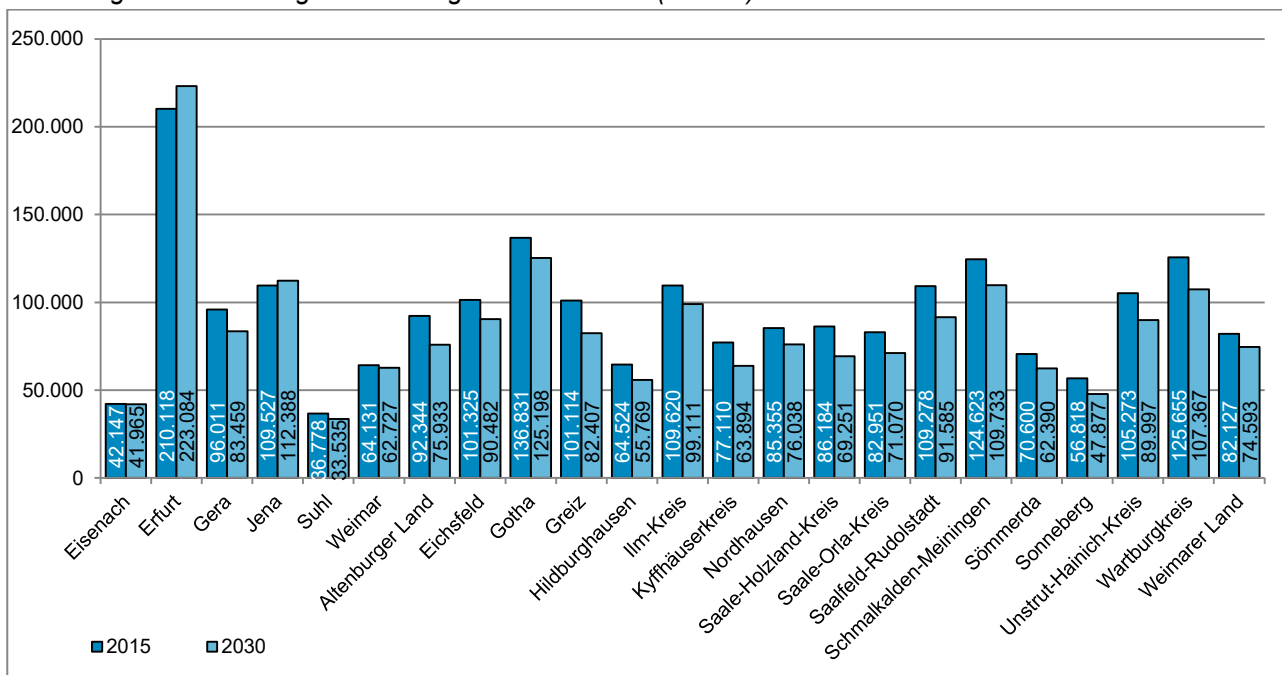
3 Die demografische Entwicklung im Freistaat Thüringen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

3.1 Bevölkerungsentwicklung des Freistaates Thüringen von 2015 zu 2030

Im Freistaat Thüringen werden gemäß der 1. regionalisierten Bevölkerungsvorausberrechnung im Jahr 2030 voraussichtlich noch 1,95 Millionen Menschen leben, das sind über 220.000 Menschen weniger als im Jahr 2015 und mehr als 480.000 weniger als im Jahr 2000. Damit verliert der Freistaat Thüringen vom Jahr 2015 bis zum Jahr 2030 jede*n zehnte*n Einwohner*in.

In der **Regionaldifferenzierung** wird offensichtlich, dass diese Entwicklung mit zwei Ausnahmen alle kreisfreien Städte und Landkreise betrifft, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Einen Bevölkerungszuwachs von 2015 zu 2030 können nur die Landeshauptstadt Erfurt mit sechs Prozent und die kreisfreie Stadt Jena mit drei Prozent erwarten. Das Ausmaß des Bevölkerungsrückganges variiert sehr stark: Die stärksten Verluste werden für die drei Landkreise Saale-Holzland-Kreis (-19,6 %), Greiz (-18,5 %) und das Altenburger Land (-17,8 %) vorausgesagt. Damit verlieren diese Landkreise etwa jede*n fünfte*n Einwohner*in. Relativ konstant bleiben die vorausberechneten Bevölkerungszahlen in den kreisfreien Städten Eisenach und Weimar (Rückgang um null bzw. zwei Prozent).

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 2015 und 2030 (Anzahl)



Quellen: Daten 2015: <https://statistik.thueringen.de> → Bevölkerung der Gemeinden, erfüllenden Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften; Dateien 2030: Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Statistischer Bericht A I – unreg./17: Entwicklung der Bevölkerung Thüringens 2015 bis 2035 nach Kreisen –Bevölkerungsvorausberrechnung (basierend auf der 1. rBv Thüringens, der Landkreise und kreisfreien Städte)

Zur Vergleichbarkeit der Entwicklung in und zwischen den **Planungsregionen** werden mit nachfolgender Tabelle die tatsächlichen und vorausgerechneten Bevölkerungszahlen für das Jahr 2015 und 2030 für die jeweiligen Planungsregionen gegenübergestellt und sowohl deren Gesamtentwicklung als auch die regionale Varianz innerhalb der Planungsregionen ausgewiesen.

Zwischen den **Planungsregionen** zeigen sich starke Unterschiede: So wird der Bevölkerungsverlust in Mittelthüringen mit 3,9 Prozent vergleichsweise gering ausfallen. In den drei anderen Planungsregionen wird ein deutlicher Bevölkerungsrückgang von zwölf bis 14 Prozent erwartet.

Die regionale Varianz ist in Nordthüringen mit 6,4 Prozentpunkten am geringsten, d. h. hier ist der erwartete Bevölkerungsverlust in allen Landkreisen auf einem ähnlich hohen Niveau. In Ostthüringen ist die regionale Varianz der Bevölkerungsentwicklung mit 22,2 Prozentpunkten sehr hoch.

Tabelle 3: Bevölkerungsentwicklung 2015 bis 2030 in den Planungsregionen

Region	Bevölkerungsanzahl		Bevölkerungsentwicklung 2015 bis 2030	
	2015 (Ist-Zahl)	2030 (Prognose)	Anzahl	Prozent
Freistaat Thüringen	2.170.444	1.949.853	-220.591	-10,2
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>				
Eichsfeld	101.325	90.482	-10.843	-10,7
Kyffhäuserkreis	77.110	63.894	-13.216	-17,1
Nordhausen	85.355	76.038	-9.317	-10,9
Unstrut-Hainich-Kreis	105.273	89.997	-15.276	-14,5
Gesamt	369.063	320.411	-48.652	-13,2
Regionale Varianz				-6,4
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>				
Gera	96.011	83.459	-12.552	-13,1
Jena	109.527	112.388	2.861	2,6
Altenburger Land	92.344	75.933	-16.411	-17,8
Greiz	101.114	82.407	-18.707	-18,5
Saalfeld-Rudolstadt	109.278	91.585	-17.693	-16,2
Saale-Holzland-Kreis	86.184	69.251	-16.933	-19,6
Saale-Orla-Kreis	82.951	71.070	-11.881	-14,3
Gesamt	677.409	586.093	-91.316	-13,5
Regionale Varianz				-22,2
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>				
Erfurt	210.118	223.084	12.966	6,2
Weimar	64.131	62.727	-1.404	-2,2
Gotha	136.831	125.198	-11.633	-8,5
Ilm-Kreis	109.620	99.111	-10.509	-9,6
Sömmerda	70.600	62.390	-8.210	-11,6
Weimarer Land	82.127	74.593	-7.534	-9,2
Gesamt	673.427	647.103	-26.324	-3,9
Regionale Varianz				-17,8
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>				
Eisenach	42.147	41.965	-182	-0,4
Suhl	36.778	33.535	-3.243	-8,8
Hildburghausen	64.524	55.769	-8.755	-13,6
Schmalkalden-Meiningen	124.623	109.733	-14.890	-11,9
Sonneberg	56.818	47.877	-8.941	-15,7
Wartburgkreis	125.655	107.367	-18.288	-14,6
Gesamt	450.545	396.246	-54.299	-12,1
Regionale Varianz				-15,3

Quellen: Daten 2015: <https://statistik.thueringen.de> → Bevölkerung der Gemeinden, erfüllenden Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften; Dateien 2030: Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Statistischer Bericht A I – unreg./17: Entwicklung der Bevölkerung Thüringens 2015 bis 2035 nach Kreisen –Bevölkerungsvorausberechnung (basierend auf der 1. rBv Thüringens, der Landkreise und kreisfreien Städte)

Das **Durchschnittsalter** der Bevölkerung wird sich von 47 Jahren im Jahr 2015 auf 49 Jahre im Jahr 2030 erhöhen. Bei den Thüringer Männern wird der Anstieg mit drei Jahren von 45 auf 48 Jahre (2015 zu 2030) höher ausfallen als bei den Frauen mit zwei Jahren von 49 auf 51 Jahre.⁵

In der **Entwicklung der Altersstruktur** der Bevölkerung im Freistaat Thüringen wird von **2014 zu 2035**⁶ eine deutliche Abnahme der mittleren Altersgruppen zwischen 20 und 64 Jahren von 60,6 Prozent auf 49,5 Prozent sowie eine Zunahme der 65-jährigen und älteren Menschen von 23,8 Prozent auf 34,0 Prozent prognostiziert. Der Anteil der unter 20-Jährigen erhöht sich nur geringfügig von 15,7 auf 16,5 Prozent.⁷

Zwischen und innerhalb der Planungsregionen zeigen sich sehr differenzierte Entwicklungen. In Nordthüringen wird als einzige Planungsregion der Anteil der unter 20-Jährigen an der Gesamtbevölkerung geringfügig sinken, in den anderen drei Planungsregionen steigt er leicht an. Mit 17,6 Prozent wird im Jahr 2035 in Mittelthüringen der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung am höchsten sein.

Der Anteil der 20- bis unter 65-Jährigen nimmt in allen Regionen erheblich ab. Am stärksten wird der Rückgang in Nord-, Ost- und Südwestthüringen mit jeweils zwölf Prozent erwartet, in Mittelthüringen liegt er bei 9,5 Prozent. Auch für diese Altersgruppe wird für Mittelthüringen mit 51,8 Prozent der höchste Anteil vorausgerechnet. In allen anderen Planungsregionen sinkt der Anteil der 20- bis unter 65-Jährigen, also derjenigen Personengruppe, die den größten Anteil der Erwerbstätigen stellt, auf unter 50 Prozent.

Der Anteil der Menschen ab 65 Jahren steigt in allen Planungsregionen entsprechend dem Rückgang der jüngeren Altersgruppen. Am höchsten wird er mit 36 Prozent in den Planungsregionen Nord-, Ost- und Südwestthüringen erwartet. Für Mittelthüringen liegt der vorausgerechnete Anteil bei 30,6 Prozent.

Tabelle 4: Entwicklung der Altersstruktur von 2014 zu 2035 in den Planungsregionen

Region	Bis unter 20 Jahre		20 bis unter 65 Jahre		65 Jahre und älter	
	2014	2035	2014	2035	2014	2035
Freistaat Thüringen	15,7	16,5	60,6	49,5	23,8	34,0
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>						
Eichsfeld	17,7	16,8	60,7	48,6	21,6	34,5
Kyffhäuserkreis	14,9	14,6	60,0	45,1	25,1	40,3
Nordhausen	15,6	16,0	59,4	49,9	24,9	34,1
Unstrut-Hainich-Kreis	16,6	15,7	60,1	47,3	23,4	37,0
Gesamt	16,3	15,9	60,1	47,9	23,6	36,3
Regionale Varianz	2,8	2,2	1,3	4,8	3,5	6,2
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>						
Gera	16,6	15,7	60,1	47,3	23,4	37,0
Jena	16,6	15,7	60,1	47,3	23,4	37,0
Altenburger Land	13,9	13,3	58,1	44,0	28,0	42,7
Greiz	14,6	14,6	58,8	43,5	26,6	42,0
Saalfeld-Rudolstadt	14,3	15,5	58,7	44,7	27,0	39,8
Saale-Holzland-Kreis	16,0	15,1	60,5	44,1	23,6	40,8
Saale-Orla-Kreis	15,4	15,5	59,9	46,0	24,7	38,5
Gesamt	14,8	15,7	59,8	47,7	25,4	36,6
Regionale Varianz	2,7	2,4	2,4	3,8	4,6	5,7

⁵ https://statistik.thueringen.de/th_2035/default.asp?up=5

⁶ Die altersgruppierten Bevölkerungsdaten werden in der 1. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung Thüringen nur in den Jahren 2014 und 2035 gegenübergestellt. Aus diesem Grund können hier keine Aussagen zum Jahr 2030 gegeben werden.

⁷ Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Entwicklung der Bevölkerung von 2015 bis 2035 nach Kreisen. Bevölkerungsvorausberechnung.

Fortsetzung Tabelle 4: Entwicklung der Altersstruktur von 2014 zu 2035 in den Planungsregionen

Region	Bis unter 20 Jahre		20 bis unter 65 Jahre		65 Jahre und älter	
	2014	2035	2014	2035	2014	2035
	<i>Prozent</i>					
Planungsregion Mittelthüringen						
Erfurt	16,4	19,5	62,2	55,4	21,4	25,2
Weimar	17,2	18,5	60,6	53,1	22,1	28,4
Gotha	16,1	16,2	60,3	50,2	23,6	33,6
Ilm-Kreis	15,2	16,0	60,7	50,8	24,2	33,2
Sömmerda	16,1	16,4	61,9	47,5	22,0	36,1
Weimarer Land	17,0	16,6	61,2	47,2	21,8	36,2
Gesamt	16,2	17,6	61,3	51,8	22,5	30,6
Regionale Varianz	2,0	3,5	1,9	8,2	2,8	11,0
Planungsregion Südwestthüringen						
Eisenach	15,5	16,4	58,9	54,0	25,5	29,6
Suhl	12,9	16,7	58,2	48,3	28,9	35,0
Hildburghausen	15,2	15,3	62,0	47,7	22,8	37,0
Schmalkalden-Meiningen	14,8	16,0	60,8	47,7	24,4	36,3
Sonneberg	14,1	14,3	59,8	46,9	26,1	38,8
Wartburgkreis	15,7	15,3	60,9	47,2	23,3	37,5
Gesamt	14,9	15,6	60,5	48,2	24,5	36,1
Regionale Varianz	2,8	2,4	3,8	7,1	6,1	9,2

Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Entwicklung der Bevölkerung von 2015 bis 2035 nach Kreisen. Bevölkerungsvorausberechnung.

Geburtenzahlen 2015

Die Geburtenzahl hat erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Bevölkerung. Je weniger Kinder geboren werden, desto geringer sind die Chancen intergenerationaler Verantwortung und Unterstützung. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf verweisen geringe Geburtenzahlen langfristig u. a. auf einen sinkenden Anteil an potenziellen Angehörigen für die Übernahme von Pflegeverantwortung und damit verbunden auf einen steigenden Anteil an pflegenden Angehörigen mit gleichzeitiger Erwerbstätigkeit.

Nach dem drastischen Geburtenrückgang infolge des Systemumbruchs 1990 sind im Freistaat Thüringen seit dem Jahr 2000 wieder höhere und stabile Geburtenzahlen zu verzeichnen⁸. Lag die Geburtenziffer je Frau (15 bis unter 50 Jahre) in Thüringen im Jahr 2004 bei 1,29 Kindern (Platz 10 im Bundesländervergleich), liegt sie 2015 mit einer Geburtenziffer von 1,56 Kindern hinter Sachsen (1,59 Kinder) auf Platz zwei⁹. Bezogen auf die Einwohner*innenanzahl wurden im Jahr 2015 in der kreisfreien Stadt Jena mit mehr als zehn Kindern je 1.000 Einwohner*innen und in der Landeshauptstadt Erfurt mit fast zehn Kindern je 1.000 Einwohner*innen die meisten Kinder geboren. Am niedrigsten war diese einwohner*innenbezogene Geburtenziffer in der kreisfreien Stadt Suhl und den Landkreisen Altenburger Land und Sonneberg. Hier kamen weniger als sieben Kinder je 1.000 Einwohner*innen zur Welt.¹⁰

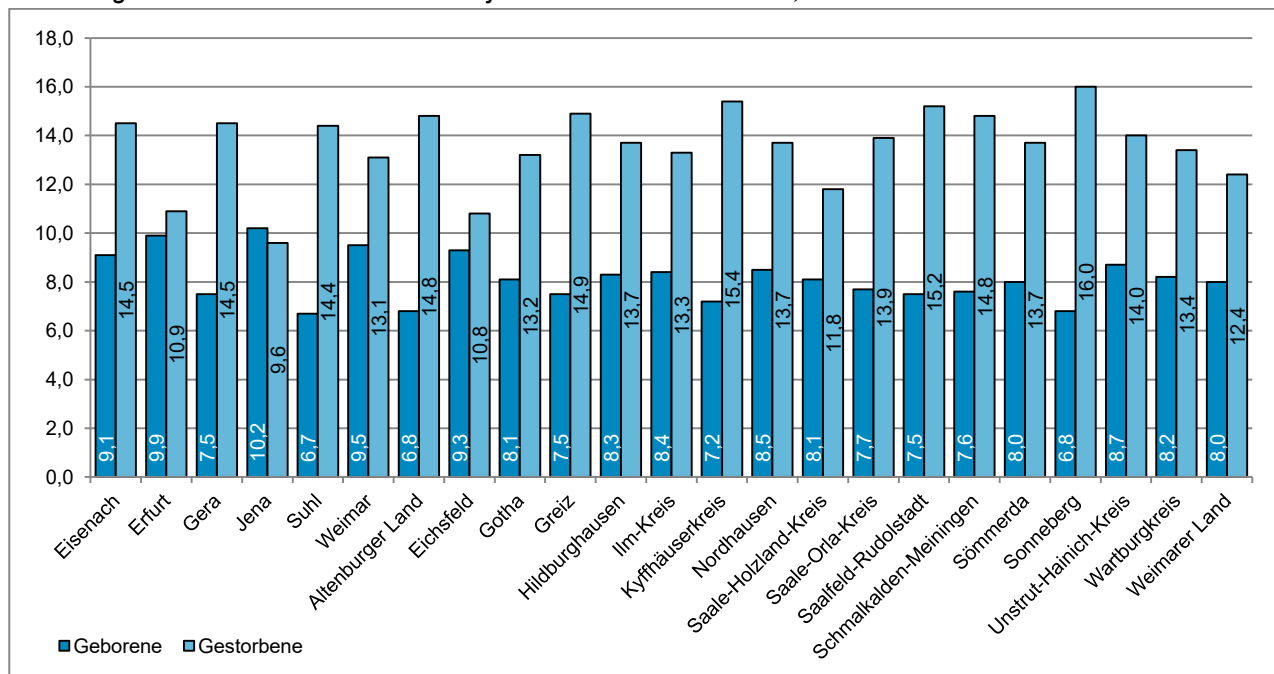
⁸ Thüringer Landesamt für Statistik und Thüringer Sozialstrukturatlas

⁹ Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Zusammengefasste Geburtenziffern (je Frau): Bundesländer, Jahre, Altersgruppen

¹⁰ <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr000104%7C%7C>

Die Gegenüberstellung zu den Gestorbenen je 1.000 Einwohner*innen (Abbildung 2 und Tabelle 5) erlaubt einen Blick auf den natürlichen Saldo. Mit Ausnahme der kreisfreien Stadt Jena wurden 2015 in allen kreisfreien Städten und Landkreisen weniger Kinder geboren als Menschen starben. Am höchsten ist die Differenz zwischen Geborenen und Gestorbenen in den Landkreisen Sonneberg (-9,2 Menschen je 1.000 Einwohner*innen), Kyffhäuserkreis und Altenburger Land (-8,2 bzw. -8,0 Menschen je 1.000 Einwohner*innen). Am geringsten ist sie mit minus 1,0 Menschen je 1.000 Einwohner*innen in der Landeshauptstadt Erfurt.

Abbildung 2: Geborene und Gestorbene je 1.000 Einwohner*innen, 2015



Quellen: Thüringer Landesamt für Statistik: Geburten und Gestorbene nach Kreisen in Thüringen. 2015. → Bevölkerung → Natürliche Bevölkerungsbewegung → Geborene und Gestorbene nach Kreisen

Mit **Blick auf die Planungsregionen** zeigt sich im Jahr 2015 der höchste natürliche Saldo in der Planungsregion Südwestthüringen mit minus 6,0 Menschen je 1.000 Einwohner*innen. Am geringsten ist der natürliche Saldo in Mittelthüringen mit einem Bevölkerungsverlust von 3,6 Menschen je 1.000 Einwohner*innen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den natürlichen Saldo in den Planungsregionen.

Tabelle 5: Natürlicher Saldo 2015 nach Planungsregionen			
Region	Geborene	Gestorbene	Natürlicher Saldo (= Geborene – Gestorbene)
	Anzahl je 1.000 Einwohner*innen		
Freistaat Thüringen	8,3	13,3	-5,0
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>			
Eichsfeld	9,3	10,8	-1,5
Kyffhäuserkreis	7,2	15,4	-8,2
Nordhausen	8,5	13,7	-5,2
Unstrut-Hainich-Kreis	8,7	14,0	-5,3
Gesamt	8,5	13,3	-4,8
Anteil an Gesamt-Thüringen	17,4%	17,0%	

Fortsetzung Tabelle 5: Natürlicher Saldo 2015 nach Planungsregionen

Region	Geborene	Gestorbene	Natürlicher Saldo (= Geborene – Gestorbene)
	Anzahl je 1.000 Einwohner*innen		
Planungsregion Ostthüringen			
Gera	7,5	14,5	-7,0
Jena	10,2	9,6	+0,6
Altenburger Land	6,8	14,8	-8,0
Greiz	7,5	14,9	-7,4
Saalfeld-Rudolstadt	7,5	15,2	-7,7
Saale-Holzland-Kreis	8,1	11,8	-3,7
Saale-Orla-Kreis	7,7	13,9	-6,2
Gesamt	7,9	13,5	-5,5
Anteil	29,9%	31,6%	
Planungsregion Mittelthüringen			
Erfurt	9,9	10,9	-1,0
Weimar	9,5	13,1	-3,6
Gotha	8,1	13,2	-5,1
Ilm-Kreis	8,4	13,3	-4,9
Sömmerda	8,0	13,7	-5,7
Weimarer Land	8,0	12,4	-4,4
Gesamt	8,8	12,4	-3,6
Anteil	32,9%	28,9%	
Planungsregion Südwestthüringen			
Eisenach	9,1	14,5	-5,4
Suhl	6,7	14,4	-7,7
Hildburghausen	8,3	13,7	-5,4
Schmalkalden-Meiningen	7,6	14,8	-7,2
Sonneberg	6,8	16,0	-9,2
Wartburgkreis	8,2	13,4	-5,2
Gesamt	7,0	13,0	-6,0
Anteil	17,5%	20,3%	

Quellen: Thüringer Landesamt für Statistik: Geburten und Gestorbene nach Kreisen in Thüringen. 2016. → Bevölkerung → Natürliche Bevölkerungsbewegung → Geborene und Gestorbene nach Kreisen

3.2 Pflegebedürftigkeit und Pflegequote

2015 gab es in Deutschland mehr als 2,8 Millionen Pflegebedürftige, von denen 94.280 Pflegebedürftige im Freistaat Thüringen leben. Bis zum Jahr 2030 wird die Anzahl der Pflegebedürftigen laut Vorausberechnung der Bertelsmann Stiftung¹¹ auf 113.000 ansteigen.

Tabelle 6 verweist auf die Anzahl der **Pflegebedürftigen im Jahr 2015** in den kreisfreien Städten und Landkreisen und auf die jeweiligen Anteile an der Gesamtheit der Pflegebedürftigen des Freistaates Thüringen. Die meisten pflegebedürftigen Menschen leben mit einem Anteil von 8,0 Prozent in der Landeshauptstadt Erfurt und mit einem Anteil von 6,4 Prozent im Landkreis Schmalkalden-Meiningen. Die wenigsten Pflegebedürftigen haben mit jeweils 2,0 Prozent die kreisfreien Städte Eisenach und Suhl. Mit Blick auf die Planungsregionen leben 2015 jeweils knapp 29 Prozent aller Pflegebedürftigen in Ost- oder Mittelthüringen.

¹¹ Bertelsmann Stiftung: www.wegweiser-kommune.de → jeweilige kreisfreie Stadt bzw. Landkreis + Pflegevorausberechnung, Pflegebedürftigkeit (letzter Zugriff: Mai 2018)

Tabelle 6: Pflegebedürftige 2015

Region	Pflegebedürftige 2015	
	Anzahl	Prozent
Freistaat Thüringen	94.280	100,0
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>		
Eichsfeld	5.058	5,4
Kyffhäuserkreis	4.440	4,7
Nordhausen	4.268	4,5
Unstrut-Hainich-Kreis	5.428	5,8
Gesamt	19.194	20,4
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>		
Gera	4.283	4,5
Jena	3.124	3,3
Altenburger Land	4.258	4,5
Greiz	4.179	4,4
Saalfeld-Rudolstadt	5.341	5,7
Saale-Holzland-Kreis	2.952	3,1
Saale-Orla-Kreis	3.139	3,3
Gesamt	27.276	28,9
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>		
Erfurt	7.521	8,0
Weimar	2.954	3,1
Gotha	5.581	5,9
Ilm-Kreis	4.418	4,7
Sömmerda	3.327	3,5
Weimarer Land	3.203	3,4
Gesamt	27.004	28,6
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>		
Eisenach	1.910	2,0
Suhl	1.885	2,0
Hildburghausen	3.010	3,2
Schmalkalden-Meiningen	6.045	6,4
Sonneberg	2.351	2,5
Wartburgkreis	5.605	5,9
Gesamt	20.806	22,1

Quelle: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr001504>

Die **Pflegequote**¹² ist im Zeitraum von 2001 bis 2015 in Deutschland von 2,5 Prozent auf 3,5 Prozent gestiegen. Dabei existieren beträchtliche regionale Unterschiede: Der Freistaat Thüringen verweist im Jahr 2015 mit 4,3 Prozent auf die bundesweit vierthöchste Pflegequote nach Mecklenburg-Vorpommern (4,9%), Brandenburg (4,5%) und Sachsen-Anhalt (4,4%). In allen ostdeutschen Bundesländern liegt die Pflegequote deutlich über dem bundesdeutschen Wert.¹³

Innerhalb des Freistaates Thüringen zeigen sich auch bei der Pflegequote starke regionale Disparitäten. So ist die Pflegequote in der kreisfreien Stadt Jena mit 2,9 Prozent am niedrigsten und im Kyffhäuserkreis mit 5,8 Prozent am höchsten. Ebenfalls höher als fünf Prozent ist die Pflegequote in der kreisfreien Stadt Suhl (5,1%) und im Unstrut-Hainich-Kreis (5,2%).¹⁴

¹² Anteil der pflegebedürftigen Menschen an der Bevölkerung

¹³ Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich - Pflegebedürftige.

¹⁴ Einwohner: <https://statistik.thueringen.de/>;

Im Vergleich der Planungsregionen miteinander weist die Planungsregion Nordthüringen mit 5,2 Prozent die höchste Pflegequote und mit einer regionalen Varianz von 0,77 die homogenste Entwicklung zwischen den vier Landkreisen auf. Die Planungsregionen Ost- und Mittelthüringen liegen mit Pflegequoten von 4,0 Prozent unter dem Landesdurchschnitt. In Ostthüringen zeigt sich aber mit einer regionalen Varianz von 2,0 die inhomogenste Entwicklung innerhalb einer Planungsregion.

Tabelle 7: Pflegequote 2015 nach Planungsregionen			
Region	Einwohner*innen Anzahl	Pflegebedürftige	Pflegequote
Freistaat Thüringen	2.170.444	94.280	4,34
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>			
Eichsfeld	101.325	5.058	4,99
Kyffhäuserkreis	77.110	4.440	5,76
Nordhausen	85.355	4.268	5,00
Unstrut-Hainich-Kreis	105.273	5.428	5,16
Gesamt	369.063	19.194	5,20
regionale Varianz			0,77
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>			
Gera	96.011	4.283	4,46
Jena	109.527	3.124	2,85
Altenburger Land	92.344	4.258	4,61
Greiz	101.114	4.179	4,13
Saalfeld-Rudolstadt	109.278	5.341	4,89
Saale-Holzland-Kreis	86.184	2.952	3,43
Saale-Orla-Kreis	82.951	3.139	3,78
Gesamt	677.409	27.276	4,03
regionale Varianz			2,04
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>			
Erfurt	210.118	7.521	3,58
Weimar	64.131	2.954	4,61
Gotha	136.831	5.581	4,08
Ilm-Kreis	109.620	4.418	4,03
Sömmerda	70.600	3.327	4,71
Weimarer Land	82.127	3.203	3,90
Gesamt	673.427	27.004	4,01
regionale Varianz			1,13
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>			
Eisenach	42.147	1.910	4,53
Suhl	36.778	1.885	5,13
Hildburghausen	64.524	3.010	4,66
Schmalkalden-Meiningen	124.623	6.045	4,85
Sonneberg	56.818	2.351	4,14
Wartburgkreis	125.655	5.605	4,46
Gesamt	450.545	20.806	4,62
regionale Varianz			0,99

Quellen: Einwohner: <https://statistik.thueringen.de/>; Pflegebedürftige: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr001504>; Pflegequote: eigene Berechnungen.

Pflegebedürftige: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr001504>; Pflegequote: eigene Berechnungen.

Die Pflege erfolgt in unterschiedlichen Formen: vollstationär in Pflegeheimen, ambulant mit Hilfe eines Pflegedienstes, allein durch Angehörige oder teilstationär in Kombination mit ambulanter Pflege. Mit diesen unterschiedlichen **Pflegesettings** sind verschiedene Vereinbarkeitsbedarfe bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit der pflegenden Angehörigen verbunden. Die ambulante Pflege allein durch Angehörige umfasst den Bereich der Pflege von Angehörigen, in dem bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit der höchste Vereinbarkeitsbedarf entsteht, gefolgt von der ambulanten Pflege mit Pflegedienst. In der stationären Pflege kann der Vereinbarkeitsbedarf als relativ gering eingestuft und vor allem auf die Wochenend- und Urlaubszeiten verlagert werden. Somit stellt der Umfang der ambulanten Pflege einen Indikator für den Vereinbarkeitsbedarf dar. Insgesamt gab es in Deutschland im Jahr 2015 mehr als 2,8 Millionen Pflegebedürftige, von denen 2,08 Millionen (73 %) zu Hause versorgt wurden, darunter 1,38 Millionen (48 %) allein durch Angehörige. In Thüringen leben 94.280 Pflegebedürftige. 74,0 Prozent von ihnen werden zu Hause gepflegt und versorgt, 49,4 Prozent allein durch Angehörige. 26,0 Prozent der Pflegebedürftigen werden vollstationär gepflegt. Der Freistaat Thüringen liegt hier im Vergleich der Bundesländer im Mittelfeld. Diese Pflegestruktur bezogen auf die Leistungsart wird mit Tabelle 8 verdeutlicht.¹⁵

Tabelle 8: Verteilung der Pflegebedürftigen nach Pflegeleistung, 2015		
94.280 Pflegebedürftige im Freistaat Thüringen		
↙		↘
Zu Hause = ambulante + teilstationäre Pflege = 69.722 Menschen = 74,0 %		In Heimen = vollstationäre Pflege = 24.558 Menschen = 26,0 %
↙	↘	
Allein durch Angehörige = 46.537 Menschen	Mit Pflegedienst = 23.185 Menschen	
↓	↓	↓
49,4 %	24,6 %	26,0 %

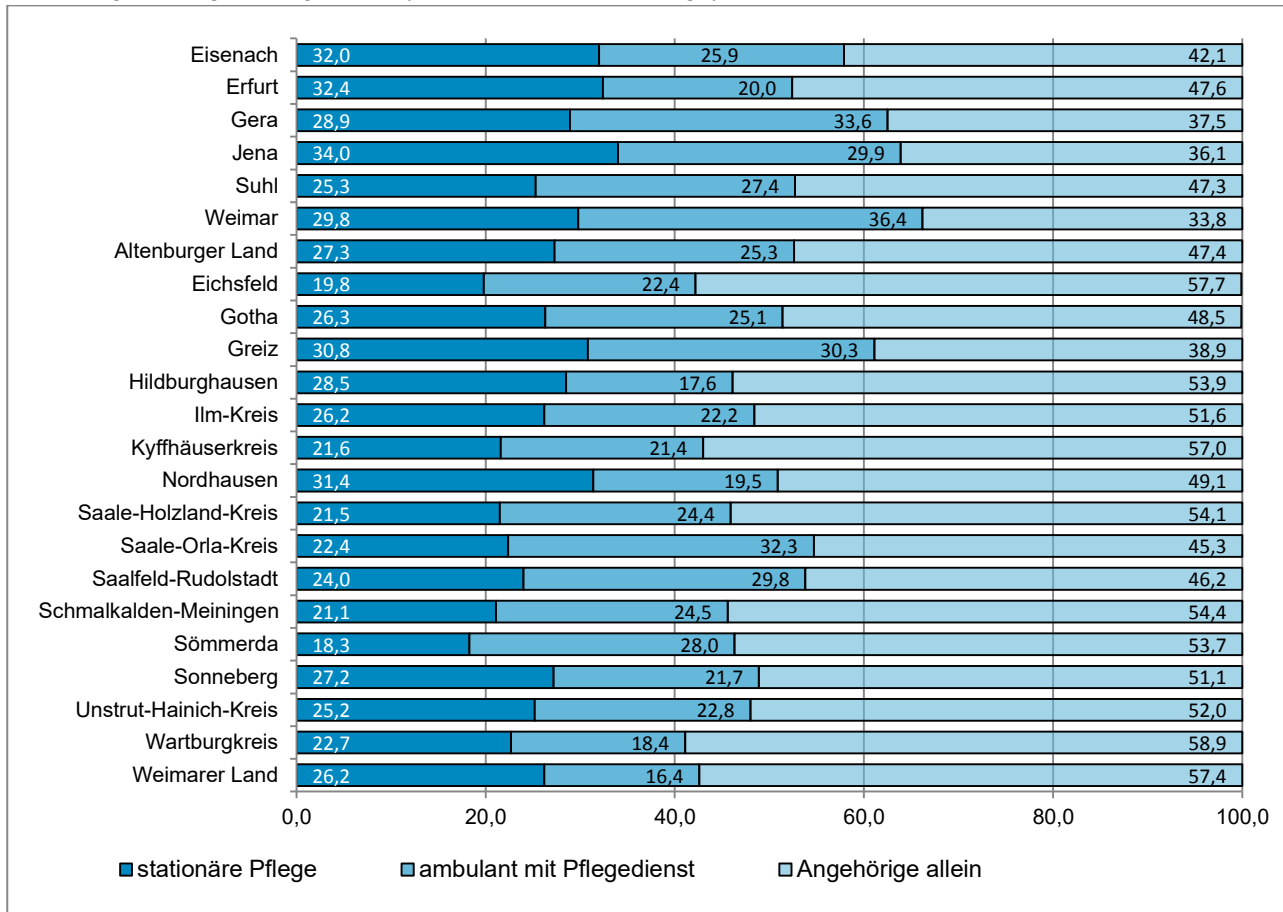
Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich – Pflegebedürftige.

In der Regionaldifferenzierung wird deutlich, dass die ambulante Pflege allein durch Angehörige, ohne Unterstützung eines Pflegedienstes, am häufigsten in den Landkreisen praktiziert wird. Spitzenreiter sind der Wartburgkreis mit 58,9 Prozent, der Landkreis Eichsfeld mit 57,7 Prozent und das Weimarer Land mit 57,4 Prozent. Am seltensten erfolgt in den kreisfreien Städten Weimar (33,8 %), Jena (36,1 %) und Gera (37,5 %) die Pflege allein durch Angehörige.

Auch in der stationären Pflege zeigen sich Unterschiede zwischen den kreisfreien Städten und Landkreisen. Der größte Anteil an stationärer Pflege findet sich in den kreisfreien Städten Jena (34,0 %), Erfurt und Eisenach sowie den Landkreisen Nordhausen und Greiz (jeweils um 32 %). Am geringsten ist ihr Anteil in den Landkreisen Sömmerda (18,3 %), Eichsfeld (19,8 %) und Schmalkalden-Meiningen (21,1 %).

¹⁵ Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich – Pflegebedürftige.

Abbildung 3: Pflegesettings 2015 (ohne teilstationäre Pflege)



Quellen: <https://statistik.thueringen.de/> → Pflege: Ambulante Pflegedienste und stationäre Pflegeeinrichtungen in Thüringen am 15.12.2015

Der Vergleich zwischen den Planungsregionen (Tabelle 9) verweist in allen Regionen auf einen hohen Vereinbarkeitsbedarf, resultierend aus der ambulanten Pflege von Angehörigen.

Die ambulante Pflege allein durch Angehörige erfolgt am häufigsten in Nord- und Südwestthüringen (54,0 bzw. 53,4 %). Die ambulante Pflege mit Pflegedienst wird am häufigsten in Ostthüringen (29,5 %) in Anspruch genommen. Stationär gepflegt wird am häufigsten in den Planungsregionen Ost- und Mittelthüringen (27,0 bzw. 27,4 %) und am wenigsten in Nord- und Südwestthüringen (24,3 bzw. 24,7 %).

Auch hier werden innerhalb der Planungsregionen große Unterschiede sichtbar. Im Bereich der ambulanten Pflege allein durch Angehörige ist die regionale Varianz in Mittelthüringen mit 23,8 Prozentpunkten am größten und in Nordthüringen mit 8,6 Prozentpunkten am geringsten. Bei der ambulanten Pflege mit Pflegedienst findet sich die höchste Varianz in Mittelthüringen (20,0 %) und die geringste in Nordthüringen (3,3 %). Bei der stationären Pflege zeigen Südwest- und Nordthüringen mit 10,9 bzw. 11,5 Prozentpunkten die geringste regionale Varianz und damit die höchste Homogenität zwischen den kreisfreien Städten und Landkreisen.

Tabelle 9: Pflegesettings 2015 nach Planungsregionen

Region	stationäre Pflege	ambulante Pflege mit Pflegedienst	ambulante Pflege allein durch Angehörige
	Prozent		
Freistaat Thüringen	26,0	24,6	49,4
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>			
Eichsfeld	19,8	22,4	57,7
Kyffhäuserkreis	21,6	21,4	57,0
Nordhausen	31,4	19,5	49,1
Unstrut-Hainich-Kreis	25,2	22,8	52,0
Gesamt	24,3	21,6	54,0
regionale Varianz	11,5	3,3	8,6
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>			
Gera	28,9	33,6	37,5
Jena	34,0	29,9	36,1
Altenburger Land	27,3	25,3	47,4
Greiz	30,8	30,3	38,9
Saalfeld-Rudolstadt	24,0	29,8	46,2
Saale-Holzland-Kreis	21,5	24,4	54,1
Saale-Orla-Kreis	22,4	32,3	45,3
Gesamt	27,0	29,5	43,5
regionale Varianz	12,5	9,2	18
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>			
Erfurt	32,4	20,0	47,6
Weimar	29,8	36,4	33,8
Gotha	26,3	25,1	48,5
Ilm-Kreis	26,2	22,2	51,6
Sömmerda	18,3	28,0	53,7
Weimarer Land	26,2	16,4	57,4
Gesamt	27,4	23,8	48,9
regionale Varianz	14,2	20,0	23,7
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>			
Eisenach	32,0	25,9	42,1
Suhl	25,3	27,4	47,3
Hildburghausen	28,5	17,6	53,9
Schmalkalden-Meiningen	21,1	24,5	54,4
Sonneberg	27,2	21,7	51,1
Wartburgkreis	22,7	18,4	58,9
Gesamt	24,7	21,9	53,4
regionale Varianz	10,9	9,9	16,8

Quellen: <https://statistik.thueringen.de/> → Pflege: Ambulante Pflegedienste und stationäre Pflegeeinrichtungen in Thüringen am 15.12.2015

Zur Darstellung der Entwicklung der **Pflegebedürftigkeit bis zum Jahr 2030** wird auf die Pflegevorausberechnung der Bertelsmann Stiftung zurückgegriffen. Tabelle 10 offenbart der Blick auf die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2013¹⁶ (Ist-Stand) und vorausberechnet¹⁷ bis zum Jahr 2030 in den Planungsregionen sowohl zwischen ihnen als auch innerhalb der einzelnen Planungsregionen starke Unterschiede. So ist der Anteil der Pflegebedürftigen in den Planungsregionen Nord- und Ostthüringen an der Gesamtzahl der Thüringer Pflegebedürftigen gesunken und wird voraussichtlich weiter sinken. Der vergleichbare Anteil in den Planungsregionen Mittel- und Südwestthüringen ist gestiegen bzw. wird steigen. Bis zum Jahr 2030 wird, basierend auf den Daten des Jahres 2013 als Basisjahr der Pflegevorausberechnung, ein Anstieg der Pflegebedürftigkeit in Thüringen um 30,1 Prozent erwartet. Auch hier werden große Unterschiede zwischen den Entwicklungen der vier Planungsregionen insgesamt bzw. der einzelnen kreisfreien Städte und Landkreise sichtbar. Mittelthüringen wird mit einem Zuwachs um 35,9 Prozent die mit Abstand stärkste Zunahme der Anzahl an pflegebedürftigen Menschen zu bewältigen haben. Im Jahr 2030 werden vorausberechnet 33.800 Pflegebedürftige in Mittelthüringen leben. Die geringste Zunahme wird mit 26,0 Prozent für Ostthüringen vorhergesagt. Doch auch hier werden im Jahr 2030 mehr als 32.000 Pflegebedürftige leben. Die innerhalb der Planungsregionen inhomogenste Entwicklung vom Jahr 2013 zum Jahr 2030 wird für Ostthüringen vorhergesagt. Hier ist die Spannweite der vorausgesagten Entwicklungen (regionale Varianz) mit 50,1 Prozent für die kreisfreie Stadt Jena auf der einen Seite und 14,9 Prozent für den Landkreis Altenburger Land auf der anderen Seite mit 35,2 Prozentpunkten am größten.

Tabelle 10: Pflegebedürftigkeit und ihre Entwicklung nach Planungsregionen bis 2030

Region	IST-Daten			VORAUSBERECHNUNG	
	Pflegebedürftige 2000	Pflegebedürftige 2013	2000-2013	Pflegebedürftige 2030	2013-2030
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent
Freistaat Thüringen	60.965	86.889	+42,5	112.998	+30,1
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>					
Eichsfeld	3.401	4.615	+35,7	6.184	+34,0
Kyffhäuserkreis	2.954	4.122	+39,5	5.023	+21,9
Nordhausen	3.198	4.001	+25,1	5.126	+28,1
Unstrut-Hainich-Kreis	3.758	4.773	+27,0	6.137	+28,6
Gesamt	13.311	17.511	+31,6	22.470	+28,3
Anteil	21,8%	20,2%		19,9%	
Regionale Varianz			14,4		12,1
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>					
Gera	2.839	4.357	+53,5	5.540	+27,2
Jena	2.134	2.931	+37,3	4.399	+50,1
Altenburger Land	3.548	3.974	+12,0	4.567	+14,9
Greiz	3.164	3.990	+26,1	4.900	+22,8
Saalfeld-Rudolstadt	3.504	4.718	+34,6	5.589	+18,5
Saale-Holzland-Kreis	1.876	2.576	+37,3	3.456	+34,2
Saale-Orla-Kreis	2.275	2.942	+29,3	3.657	+24,3
Gesamt	19.340	25.488	+31,8	32.108	+26,0
Anteil	31,7%	29,3%		28,4%	
Regionale Varianz			41,5		35,2

¹⁶ Hier werden zur besseren Vergleichbarkeit die Daten des Jahres 2013 herangezogen, da diese das Basisjahr der Pflegevorausberechnung der Bertelsmann Stiftung sind. Dies sichert eine bessere Passfähigkeit zwischen den Ist- und den vorausberechneten Daten als die Verwendung der aktuellen Daten für das Jahr 2015.

¹⁷ Basierend auf den Daten von 2013

Fortsetzung Tabelle 10: Pflegebedürftigkeit und ihre Entwicklung nach Planungsregionen bis 2030

Region	IST-Daten			VORAUSBERECHNUNG	
	Pflegebedürftige 2000	Pflegebedürftige 2013	2000-2013	Pflegebedürftige 2030	2013-2030
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>					
Erfurt	4.662	6.758	+45,0	9.260	+37,0
Weimar	1.618	2.804	+73,3	3.775	+34,6
Gotha	3.427	5.177	+51,1	7.079	+36,7
Ilm-Kreis	2.322	4.140	+78,3	5.502	+32,9
Sömmerda	1.896	3.019	+59,2	4.046	+34,0
Weimarer Land	1.929	2.981	+54,5	4.147	+39,1
Gesamt	15.854	24.879	+56,9	33.809	+35,9
Anteil	26,0%	28,6%		29,9%	
Regionale Varianz			33,3		6,2
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>					
Eisenach	1.325	1.545	+16,6	1.978	+28,0
Suhl	909	1.596	+75,6	2.167	+35,8
Hildburghausen	1.663	2.799	+68,3	3.582	+28,0
Schmalkalden- Meiningen	3.522	5.608	+59,2	7.428	+32,5
Sonneberg	1.548	2.197	+41,9	2.696	+22,7
Wartburgkreis	3.493	5.266	+50,8	6.762	+28,4
Gesamt	12.460	19.011	+52,6	24.613	+29,5
Anteil	20,4%	21,9%		21,8%	
Regionale Varianz			59,0		13,1

Quellen: Daten bis 2013: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr001504>;

Daten 2030: Bertelsmann Stiftung: [http://www.wegweiser-kommune.de/statistik/eisenach+basisdaten-](http://www.wegweiser-kommune.de/statistik/eisenach+basisdaten-pflegevorausberechnung+pflegebeduerftige+2013-2030+table)

pflegevorausberechnung+pflegebeduerftige+2013-2030+table → beruhen auf Bevölkerungsdaten der Statistischen Ämter der Länder

3.3 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosigkeit

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf interessieren vor allem die Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigkeit, der Beschäftigtenquote, der Arbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit – sowohl unter geschlechts- als auch unter regionaldifferenzierten Aspekten.

Die **Anzahl der Erwerbstätigen** bleibt im Freistaat Thüringen im Zeitraum von 2000 bis 2015 relativ stabil – sie sinkt insgesamt um 36.400 Personen (-3,4 %). In der Regionaldifferenzierung zeigen sich allerdings große Unterschiede: So steigt die Anzahl der Erwerbstätigen vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2015 in der kreisfreien Stadt Jena um 17,8 Prozent und in der kreisfreien Stadt Eisenach um 9,7 Prozent. Die stärkste Abnahme der Anzahl der Erwerbstätigen hat mit 21,4 Prozent der Kyffhäuserkreis zu verkräften, gefolgt von der kreisfreien Stadt Suhl (-17,5 %) und der kreisfreien Stadt Gera (-15,0 %).

Mit Blick auf die Planungsregionen ist die Anzahl der Erwerbstätigen von 2000 zu 2015 nur in Mittelthüringen konstant geblieben. In den drei anderen Planungsregionen beträgt der Rückgang zwischen vier Prozent und sechs Prozent. Die höchste regionale Varianz hat mit 32,8 Prozentpunkten die Planungsregion Ostthüringen.

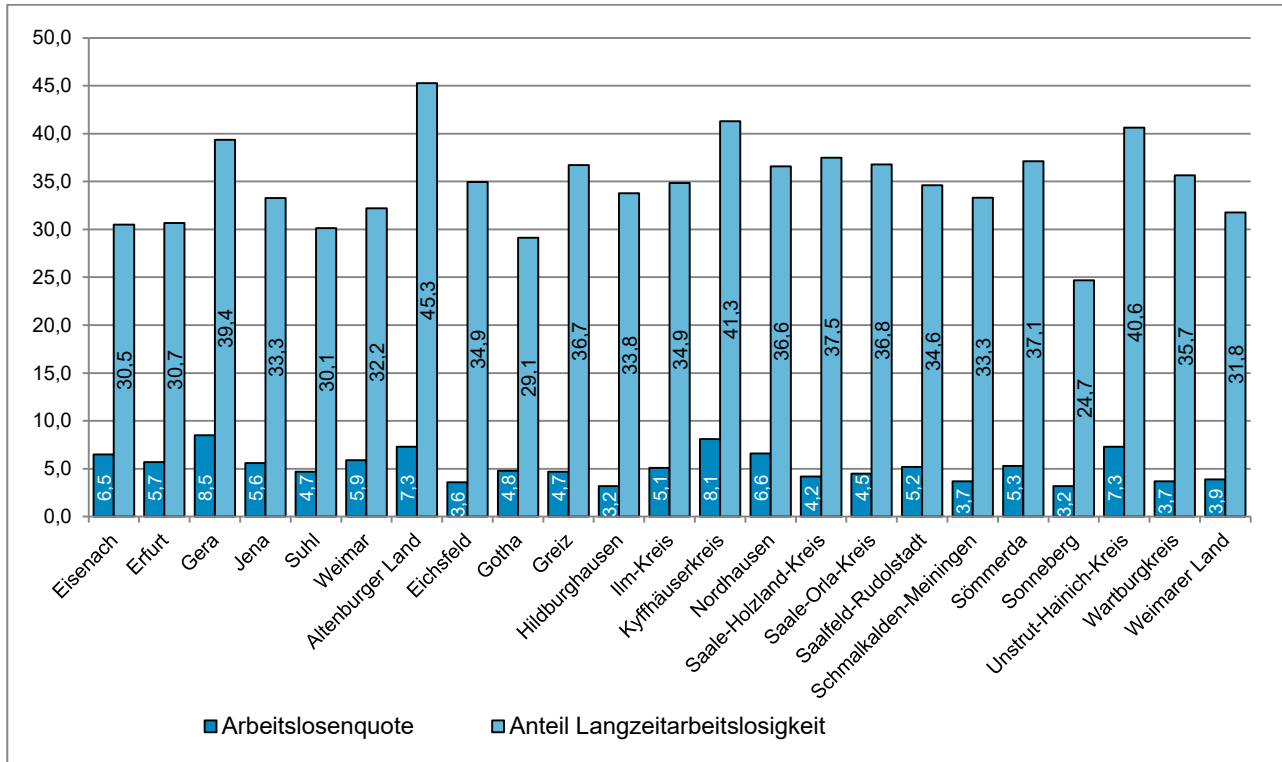
Tabelle 11: Erwerbstätige 2015 und Entwicklung gegenüber 2000 nach Planungsregionen

Region	Erwerbstätige		
	2000	2015	2000-2015
	Anzahl		Prozent
Freistaat Thüringen	1.079.700	1.043.300	-3,4
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>			
Eichsfeld	42.100	45.600	+8,3
Kyffhäuserkreis	37.400	29.400	-21,4
Nordhausen	42.700	39.200	-8,2
Unstrut-Hainich-Kreis	48.200	46.400	-3,7
Gesamt	170.400	160.600	-5,8
regionale Varianz			29,7
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>			
Gera	57.900	49.200	-15,0
Jena	57.900	68.200	+17,8
Altenburger Land	40.900	36.100	-11,7
Greiz	46.100	39.800	-13,7
Saalfeld-Rudolstadt	53.000	48.300	-8,9
Saale-Holzland-Kreis	37.000	34.600	-6,5
Saale-Orla-Kreis	41.900	39.400	-6,0
Gesamt	334.700	315.600	-5,7
regionale Varianz			32,8
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>			
Erfurt	140.900	141.400	+0,4
Weimar	34.700	34.200	-1,4
Gotha	64.500	63.500	-1,6
Ilm-Kreis	47.400	49.300	+4,0
Sömmerda	27.700	28.900	+4,3
Weimarer Land	34.300	32.800	-4,4
Gesamt	349.500	350.100	+0,2
regionale Varianz			8,7
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>			
Eisenach	26.900	29.500	+9,7
Suhl	26.300	21.700	-17,5
Hildburghausen	26.600	26.100	-1,9
Schmalkalden-Meiningen	63.300	59.300	-6,3
Sonneberg	27.300	27.300	0,0
Wartburgkreis	54.700	53.100	-2,9
Gesamt	225.100	217.000	-3,6
regionale Varianz			27,2

Quelle: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kz002009%7C%7C> (jeweilige Region)

ten. Unter den kreisfreien Städten hat die Stadt Gera mit 8,5 Prozent die höchste Arbeitslosenquote als auch mit 39,4 Prozent den höchsten Anteil Langzeitarbeitsloser. Die Stadt Suhl weist mit 4,7 Prozent Arbeitslosenquote und 30,1 Prozent Langzeitarbeitslosenanteil die geringsten Werte unter den kreisfreien Städten auf.²¹

Abbildung 5: Arbeitslosenquote und Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen, Juni 2018 (in %)



Quellen: <http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/> → Arbeitslose und Arbeitslosenquote - Monatsdaten nach Kreisen in Thüringen; Eigene Berechnungen

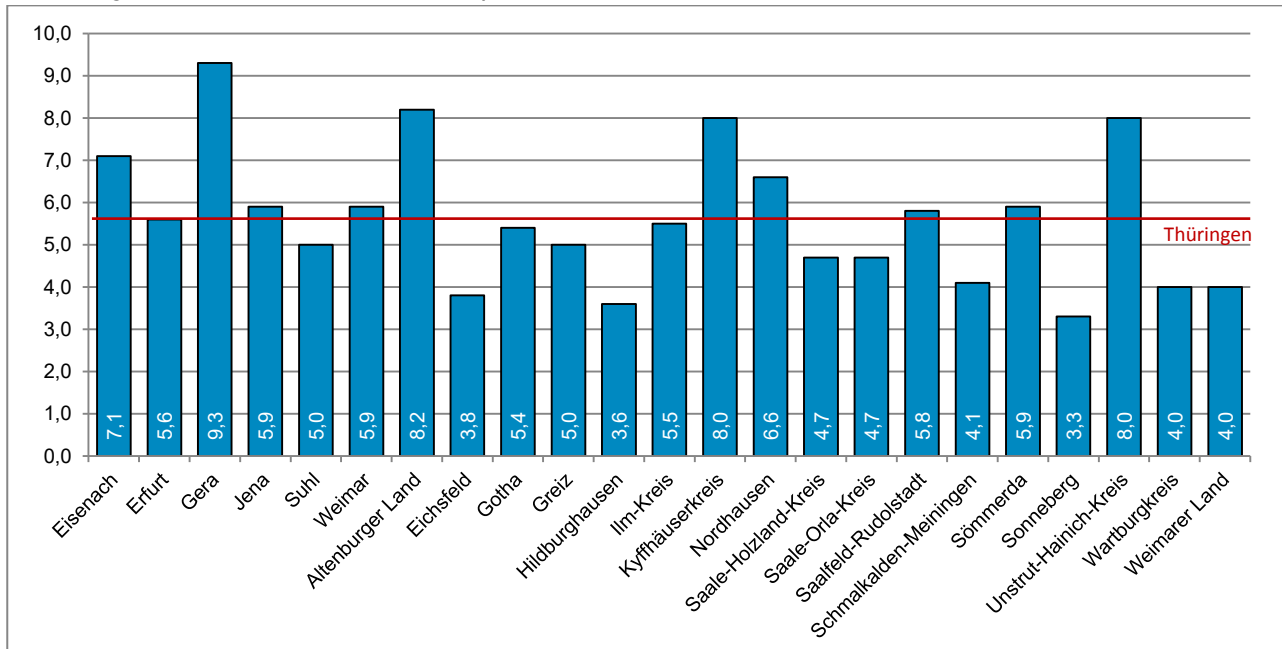
Zur besseren Vergleichbarkeit wurde aus den geschlechts- und altersspezifischen Arbeitslosenquoten ein **Index Arbeitslosenquote** gebildet.²² Je höher dieser Indexwert, desto schwieriger ist die Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Für den Freistaat Thüringen insgesamt liegt dieser Indexwert bei 5,6.

Auf den niedrigsten Gesamtindex und damit auf eine besonders positive Entwicklung verweist der Landkreis Sonneberg mit 3,3. Außerdem sind auffallend positive Entwicklungen in den Landkreisen Hildburghausen (3,6), Eichsfeld (3,8), Wartburgkreis und Weimarer Land (jeweils 4,0) zu finden. Der mit Abstand höchste Gesamtindex und damit die schwierigste Situation betrifft mit 9,3 die Stadt Gera. Außerdem summieren sich problematische Entwicklungen am Arbeitsmarkt im Altenburger Land (8,2) und in den Landkreisen Kyffhäuserkreis und Unstrut-Hainich-Kreis (jeweils 8,0).

²¹ <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=km000321%7C%7CArbeitslose+und+Arbeitslosenquote+-+Monatsdaten+nach+Kreisen&startpage=1&csv=&richtung=&sortiere=&vorspalte=0&tit2=&TIS=&SZDT=&anzahlH=-3&fontgr=12&mkro=&AnzeigeAuswahl=&XLS=&auswahlNr=&felder=0&felder=1&felder=2&felder=3&felder=4&felder=5&felder=6&felder=7&felder=8&felder=9&felder=10&felder=11&felder=12&felder=13&felder=14&zeit=2018%7C%7C06> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

²² Der Index enthält verschiedene Teilquoten der Arbeitslosigkeit und dient als vergleichender Marker für Entwicklungen und aktuelle Situationen. Er überzeichnet die allgemeine Arbeitslosigkeit, da sie in allen Quoten enthalten ist. Da der Index keine Grundlage für weiterführende Berechnungen bildet, kann dies hier vernachlässigt werden.

Abbildung 6: Gesamtindex Arbeitslosenquote, Juni 2018



Quellen: <http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/> → Arbeitslose und Arbeitslosenquote - Monatsdaten nach Kreisen in Thüringen, eigene Berechnungen

Auch mit Blick auf die Planungsregionen zeigen sich starke regionale Unterschiede in der Arbeitslosigkeit. Südwestthüringen erreicht mit 4,5 den besten und Nordthüringen mit 6,6 den schlechtesten Gesamtindex Arbeitslosenquote. Die regionale Varianz, also die Inhomogenität der Entwicklung der kreisfreien Städte und Landkreise, ist in Mittelthüringen mit 1,9 am geringsten und in Ostthüringen mit 4,6 am höchsten.

Mit Blick auf die vier Teilindexe der geschlechts- und altersspezifischen Arbeitslosenquote hat die Planungsregion Nordthüringen bei drei Teilindexten die höchsten Werte: bei beiden geschlechtsspezifischen Teilindexten und beim Teilindex der Arbeitslosenquote der 55 bis unter 65-Jährigen und verweist damit auf die größten Herausforderungen bei der Bewältigung der Arbeitslosigkeit. Beim Teilindex der Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen erreicht Ostthüringen den höchsten Wert und offenbart hier die aktuell schwierigste Entwicklung. Die Planungsregion Südwestthüringen verzeichnet bei allen vier Teilindexten die jeweils niedrigsten Werte und verweist damit auf die positivste Entwicklung im Vergleich der Planungsregionen untereinander.

Tabelle 12: Arbeitslosenquoten Juni 2018 und Indexwert Arbeitslosenquote					
Region	Arbeitslosenquote				Index Arbeits- losenquote
	Männer	Frauen	15 bis unter 25 Jahren	55 bis unter 65 Jahre	
Prozent					
Freistaat Thüringen	5,4	5,0	5,7	6,1	5,6
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>					
Eichsfeld	3,6	3,6	3,3	4,7	3,8
Kyffhäuserkreis	8,0	8,1	6,6	9,2	8,0
Nordhausen	6,5	6,6	6,7	6,4	6,6
Unstrut-Hainich-Kreis	7,2	7,4	8,2	9,3	8,0
Teil- und Gesamt-Index*	6,3	6,4	6,2	7,4	6,6
regionale Varianz	4,4	4,5	4,9	4,6	4,2

Fortsetzung Tabelle 12: Arbeitslosenquoten Juni 2018 und Indexwert Arbeitslosenquote

Region	Arbeitslosenquote				Index Arbeits- losenquote
	Männer	Frauen	15 bis unter 25 Jahren	55 bis unter 65 Jahre	
	Prozent				
Planungsregion Ostthüringen					
Gera	9,1	7,8	12,1	8,3	9,3
Jena	6,2	4,9	6,0	6,4	5,9
Altenburger Land	7,3	7,4	9,2	8,7	8,2
Greiz	4,9	4,5	4,7	5,9	5,0
Saalfeld-Rudolstadt	5,5	4,9	6,1	6,8	5,8
Saale-Holzland-Kreis	4,4	4,0	5,0	5,2	4,7
Saale-Orla-Kreis	4,4	4,5	3,6	6,2	4,7
Teil- und Gesamt-Index*	6,0	5,4	6,7	6,8	6,2
regionale Varianz	4,7	3,8	8,5	3,5	4,6
Planungsregion Mittelthüringen					
Erfurt	6,1	5,2	4,4	6,6	5,6
Weimar	6,4	5,4	5,7	5,9	5,9
Gotha	4,8	4,8	6,2	5,6	5,4
Ilm-Kreis	5,0	5,1	6,0	5,8	5,5
Sömmerda	5,4	5,1	6,5	6,6	5,9
Weimarer Land	4,4	3,3	3,6	4,6	4,0
Teil- und Gesamt-Index*	5,4	4,8	5,4	5,9	5,4
regionale Varianz	2,0	2,1	2,9	2,0	1,9
Planungsregion Südwestthüringen					
Eisenach	6,5	6,4	8,9	6,5	7,1
Suhl	4,9	4,5	5,8	4,7	5,0
Hildburghausen	3,3	3,0	4,0	3,9	3,6
Schmalkalden-Meiningen	3,7	3,7	4,6	4,4	4,1
Sonneberg	3,3	3,0	2,5	4,2	3,3
Wartburgkreis	3,7	3,7	4,1	4,4	4,0
Teil- und Gesamt-Index*	4,2	4,1	5,0	4,7	4,5
regionale Varianz	3,2	3,4	6,4	2,6	3,8

* Der Teilindex bezieht sich auf die jeweilige geschlechts- bzw. altersspezifische Arbeitslosenquote je Planungsregion. Der Gesamtindex bildet den Wert über alle vier spezifischen Arbeitslosenquoten für die jeweilige Planungsregion.

Quellen: <http://www.statistik.thueringen.de/datenbank/> → Arbeitslose und Arbeitslosenquote - Monatsdaten nach Kreisen in Thüringen, eigene Berechnungen

Entwicklung bis 2030

Unter dem Einfluss des demografischen Wandels und der damit verbundenen Bevölkerungsentwicklung wird sich voraussichtlich sowohl der Anteil der Arbeitslosen als auch der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung verringern. So wird mit der 1. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik für die **Erwerbsquote**, der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung ab 15 Jahren, von 2015 zu 2030 ein Rückgang um 8,2 Prozent vorausgesagt. 2015 betrug die Erwerbsquote 57,7 Prozent. Bis zum Jahr 2030 wird die Erwerbsquote auf 49,5 Prozent sinken. Verlässliche regionalspezifische Daten liegen nicht vor, ebenso gibt es keine Prognosen zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit.

3.4 Zur Situation der Kinderbetreuung in Thüringen²³

In den regionalen Workshops und hier insbesondere auf dem Workshop in der Planungsregion Ostthüringen wurde die Situation der Kinderbetreuung – durchaus auch in Konkurrenz zur Pflege von Angehörigen – thematisiert und auf zunehmende Schwierigkeiten aufgrund fehlender Kinderbetreuungsangebote hingewiesen. Aus diesem Grund werden nachfolgend die Anzahl der Betreuungsplätze den betreuten Kindern gegenübergestellt und die Entwicklung der Auslastung der Kinderbetreuungsangebote von 2012 zu 2017 berechnet.

2012 gab es im Freistaat Thüringen insgesamt 96.474 Betreuungsplätze, die von 85.298 Kindern in Anspruch genommen wurden. Damit lag die Auslastung bei 88 Prozent. Im Jahr 2017 besuchten 93.006 Kinder (ein Zuwachs von 9 %) eine Kindertagesstätte. Die Anzahl der Betreuungsplätze erhöhte sich im gleichen Zeitraum nur um fünf Prozent, wodurch die Gesamtauslastung 2017 auf 92 Prozent anstieg. Zwischen und innerhalb der Planungsregionen waren die Entwicklungen höchst unterschiedlich, wie auch Tabelle 13 zeigt. In fast allen Regionen Thüringens sind die Betreuungskapazitäten für Kinder hoch bis sehr hoch ausgelastet. Die höchste Auslastung verzeichnet im Jahr 2017 mit 97,5 Prozent die Landeshauptstadt Erfurt, gefolgt von der kreisfreien Stadt Weimar mit 97,2 Prozent und der kreisfreien Stadt Jena mit 96,2 Prozent. In diesen Städten ist die Betreuungskapazität erschöpft und bietet kaum noch Spielraum. Am geringsten ist die Auslastung 2017 mit 82,7 Prozent im Landkreis Greiz.

Wird die Entwicklung von 2012 zu 2017 betrachtet, kann eine Verringerung der Auslastung der Kinderbetreuungsplätze in zu vernachlässigender Höhe nur in den kreisfreien Stadt Eisenach (-1,3 %) festgestellt werden. Eine relative Auslastungskonstanz auf sehr hohem Niveau zeigt sich in den kreisfreien Städten Jena (-0,2 %) und Weimar (0,4 %). In allen anderen kreisfreien Städten und Landkreisen stieg die Auslastung von 2012 zu 2017 zum Teil erheblich an. Am stärksten ist die Zunahme der Auslastung im Landkreis Eichsfeld mit 8,2 Prozent und im Wartburgkreis mit 7,7 Prozent.

Mit Blick auf die vier **Planungsregionen** ist die Auslastung im Jahr 2017 mit 94,4 Prozent in Mittelthüringen am höchsten und mit 89,7 Prozent in Südwestthüringen am geringsten. In Mittelthüringen kann außer in den Landkreisen Sömmerda und Gotha von einem (fast) erschöpften Kinderbetreuungsangebot gesprochen werden. Von 2012 zu 2017 verzeichnet Nordthüringen mit einem Zuwachs von 5,6 Prozent den höchsten Anstieg der Auslastung, allerdings liegt die Auslastung in Nordthüringen trotz des Zuwachses deutlich unter dem Niveau von Mittelthüringen. Die regionale Varianz ist in Südwestthüringen mit 9,0 Prozentpunkten am stärksten. Hier sticht der Wartburgkreis hervor, indem sich die Auslastung der Betreuungsplätze seit 2012 um 7,7 Prozent erhöhte. Insgesamt sind in Südwestthüringen mit Ausnahme der kreisfreien Stadt Suhl rein rechnerisch noch ausreichend Betreuungskapazitäten für Kinder frei. Ob diese allerdings immer am gesuchten Ort zu finden sind, ist eine andere Frage.

Tabelle 13: Betreuungsplätze und betreute Kinder 2012 bis 2017 nach Planungsregionen

Region	Betreuungsplätze		Betreute Kinder		Auslastung		
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012-2017
	Anzahl				Prozent		
Freistaat Thüringen	96.474	101.251	85.298	93.006	88,4	91,9	+3,5
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>							
Eichsfeld	5.201	5.415	4.277	4.896	82,2	90,4	+8,2
Kyffhäuserkreis	3.363	3.319	2.905	2.981	86,4	89,8	+3,4
Nordhausen	3.690	3.851	3.343	3.611	90,6	93,8	+3,2
Unstrut-Hainich-Kreis	5.232	5.187	4.449	4.712	85,0	90,8	+5,8
Gesamt	17.486	17.772	14.974	16.200	85,6	91,2	+5,6
regionale Varianz							5,0

²³ Quelle aller Daten: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/portrait.asp?auswahl=krf&nr=51&vonbis=&TabelleID=kr001544> → bezogen auf die jeweiligen kreisfreien Städte und Landkreise, eigene Berechnungen

Fortsetzung Tabelle 13: Betreuungsplätze und betreute Kinder 2012 bis 2017 nach Planungsregionen

Region	Betreuungsplätze		Betreute Kinder		Auslastung		
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012-2017
	Anzahl				Prozent		
Planungsregion Ostthüringen							
Gera	4.226	4.090	3.727	3.870	88,2	94,6	+6,4
Jena	4.926	5.723	4.746	5.508	96,4	96,2	-0,2
Altenburger Land	3.555	3.616	3.189	3.352	89,7	92,7	+3,0
Greiz	4.950	4.977	3.929	4.118	79,4	82,7	+3,3
Saalfeld-Rudolstadt	4.598	4.965	4.016	4.452	87,3	89,7	+2,4
Saale-Holzland-Kreis	3.877	3.961	3.271	3.617	84,4	91,3	+5,9
Saale-Orla-Kreis	3.699	3.878	3.231	3.502	87,4	90,3	+2,9
Gesamt	29.831	31.210	26.109	28.419	87,5	91,1	+3,6
regionale Varianz							6,6
Planungsregion Mittelthüringen							
Erfurt	8.584	9.701	8.177	9.455	95,3	97,5	+2,2
Weimar	3.015	3.239	2.919	3.147	96,8	97,2	+0,4
Gotha	5.970	6.262	5.327	5.746	89,2	91,8	+2,6
Ilm-Kreis	4.610	4.917	4.216	4.607	91,5	93,7	+2,2
Sömmerda	3.531	3.546	3.053	3.160	86,5	89,1	+2,6
Weimarer Land	3.864	4.011	3.549	3.801	91,9	94,8	+2,9
Gesamt	29.574	31.676	27.241	29.916	92,1	94,4	+2,3
regionale Varianz							2,5
Planungsregion Südwestthüringen							
Eisenach	1.894	1.970	1.688	1.729	89,1	87,8	-1,3
Suhl	1.194	1.296	1.118	1.228	93,6	94,5	+0,9
Hildburghausen	2.847	3.046	2.469	2.689	86,7	88,3	+1,6
Schmalkalden-Meiningen	5.405	5.665	4.815	5.207	89,1	91,9	+2,8
Sonneberg	2.360	2.407	2.016	2.126	85,4	88,3	+2,9
Wartburgkreis	5.883	6.209	4.868	5.492	82,8	88,5	+7,7
Gesamt	19.583	20.593	16.974	18.471	86,7	89,7	+3,0
regionale Varianz							9,0

Quelle: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/portrait.asp?auswahl=krf&nr=51&vonbis=&TabelleID=kr001544> → bezogen auf die jeweiligen kreisfreien Städte und Landkreise, eigene Berechnungen

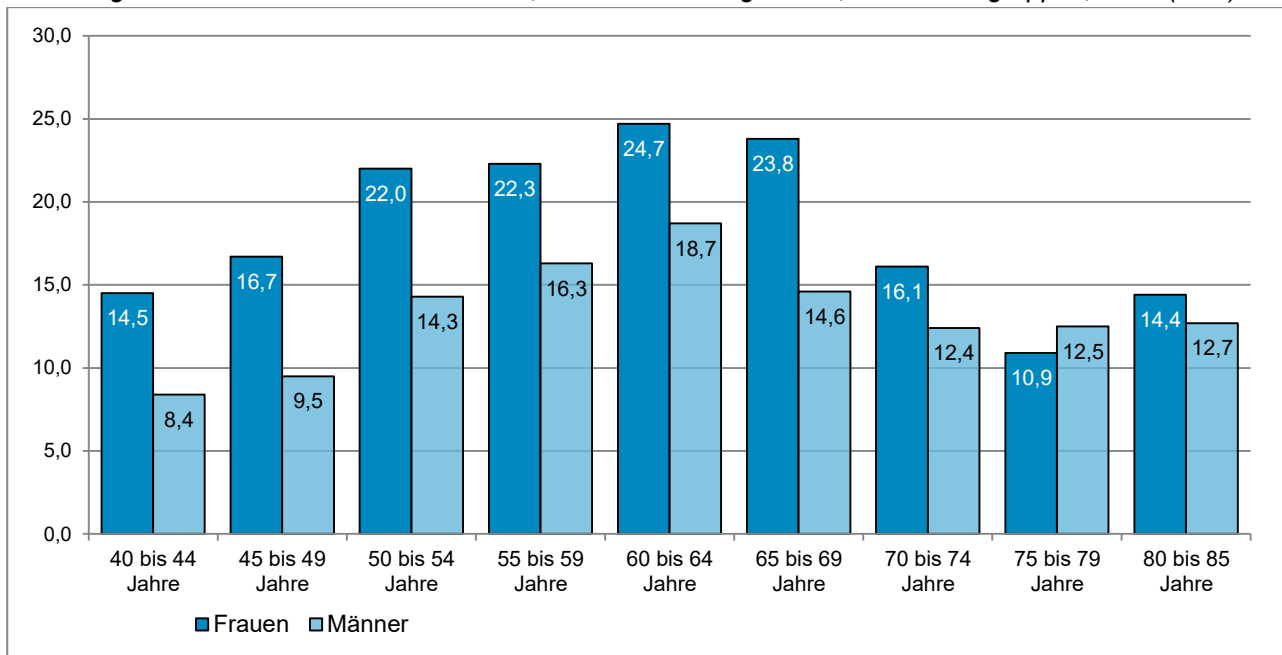
4 Beschäftigte mit Sorgearbeit und ihre Lebenslagen

In diesem Kapitel stehen die folgenden zwei Fragen im Mittelpunkt: Wer sind die Beschäftigten mit Sorgearbeit? Wie leben Beschäftigte mit Sorgearbeit?

4.1 ... im Spiegel der Forschung: Deutschland

Ein Blick auf die pflegenden Angehörigen in Deutschland²⁴ zeigt, dass aktuell rund sieben Prozent der erwachsenen Bevölkerung jemanden pflegen²⁵. Aus verschiedenen Untersuchungen auch am ZSH ist bekannt, dass der offiziellen Pflege häufig eine durchaus lange Phase der informellen Unterstützung und Pflege²⁶ vorausgeht. Auch Nowossadeck, Engstler & Klaus (2016) fragen danach, wer mindestens eine gesundheitlich eingeschränkte Person regelmäßig unterstützt. Es zeigt sich eine deutlich höhere Involviertheit von Frauen in die Pflege. So bringen sich Frauen mit einem Anteil von rund 15 bis 25 Prozent über verschiedene Altersgruppen hinweg aktiv in die Pflege und Unterstützung ein. Vor allem in den Altersphasen von 50 bis unter 70 Jahren leistet mehr als jede vierte Frau pflegerische Unterstützung. Bei den Männern sind es über alle Altersgruppen hinweg zwischen acht und 19 Prozent. Von ihnen unterstützt im Alter von 60 bis 64 Jahren fast jeder fünfte eine pflegebedürftige Person.

Abbildung 7: Anteile der Frauen und Männer, die Unterstützung leisten, nach Altersgruppen, 2014 (in %)



Quellen: Nowossadeck, Engstler & Klaus (2016)

Die Hauptpflegepersonen sind zu fast drei Vierteln (73 %) Frauen. Das Durchschnittsalter liegt bei 59 Jahren. 70 Prozent der Hauptpflegepersonen leben mit der pflegebedürftigen Person in einem gemeinsamen Haushalt. Mehrheitlich werden mit 42 Prozent die Eltern oder Schwiegereltern gepflegt. 28 Prozent pflegen ihre*n Partner*in, 13 Prozent ihre Kinder, neun Prozent andere Verwandte und acht Prozent nicht verwandte, pflegebedürftige Personen.²⁷

²⁴ Bundesländerspezifische Daten zur Lebenslage von pflegenden Angehörigen in der Differenzierung nach Bundesländern gibt es leider nur vereinzelt, so dass hier keine spezifischen Daten zur Situation pflegender Angehöriger im Freistaat Thüringen dargestellt werden können.

²⁵ Barmer GEK Pflegereport 2015

²⁶ Pflege ohne anerkannte Pflegegrade

²⁷ nach Schneekloth (2005), entnommen: Gräbel, Behrmdt (2016)

Im Ergebnis einer CATI-Befragung unter 1.000 Hauptpflegepersonen aus dem Jahr 2015 stellen Schwinger, Tsiosioti, Klauber (2016) für die **Pflegedauer** fest, dass 37 Prozent der pflegenden Angehörigen zwischen ein und drei Jahren und 17 Prozent mehr als fünf Jahre pflegen.

Mit zunehmender Pflegebedürftigkeit steigt der **zeitliche Tages- und Wochenumfang** der Pflege. Die tägliche Pflegearbeit beträgt für 46 Prozent aller pflegenden Angehörigen eine bis drei Stunden. Der durchschnittliche tägliche Aufwand liegt jedoch bei sechs Stunden.²⁸

Laut dem DZA-Report Altersdaten 2016 unterstützen die 40- bis 54-Jährigen mit einem durchschnittlichen Zeitumfang von über acht Stunden ihre pflegebedürftigen Angehörigen, die 55- bis unter 70-Jährigen tun dies fast zwölf Stunden und die über 70-jährigen pflegenden Angehörigen 13 Stunden pro Woche.

Männer in der Pflege sind schon lange keine Exoten mehr. Seit 1991 hat sich ihr Anteil von 17 Prozent auf 30 Prozent bis zum Jahr 2012 erhöht und wird heute, 2018²⁹ weiter angewachsen sein³⁰. Männer pflegen häufig ihr*e Partner*in, seltener den Vater oder Schwiegervater³¹. Sind Männer sehr umfangreich in die Pflege eingebunden, neigen sie stärker als Frauen dazu, ihre Erwerbstätigkeit vollständig aufzugeben und aus dem Erwerbsleben auszusteigen³².

Die familiäre Pflege wird zu 83 Prozent von Personen geleistet, die im erwerbsfähigen Alter sind³³. Aktuell sind zwei Drittel der pflegenden Angehörigen erwerbstätig³⁴. Im Vergleich von 2001 zu 2012 zeigt sich eine deutliche Zunahme ihres Anteils: Gingen 2001 knapp 52 Prozent trotz Pflegeverantwortung einer **Erwerbstätigkeit** nach, waren es 2012 schon 65 Prozent.

30 Prozent der pflegenden Angehörigen arbeiten in Vollzeit, 33 Prozent in Teilzeit oder stundenweise. Von den 37 Prozent, die nicht erwerbstätig sind, haben 70 Prozent ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Übernahme der Pflegeverantwortung aufgegeben. Jede*r zweite, erwerbstätige pflegende Angehörige hat die Arbeitszeit mit Pflegeübernahme reduziert.³⁵ Nowossadeck, Engstler & Klaus (2016) verweisen im DZA-Report Altersdaten auf 34 Prozent pflegende Angehörige, die ihre Arbeitszeit reduzieren und auf 15 Prozent, die ihre Erwerbstätigkeit aufgeben.

Auch aus anderen Studien ist bekannt³⁶, dass Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung vor allem mit zunehmender Pflegedauer ihre Erwerbsbeteiligung reduzieren. Während Männer insbesondere bei stärkerer Pflegebelastung ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben, verringern Frauen eher ihre Arbeitszeit. Mit der Zunahme der Pfl egetätigkeit und der parallel dazu verlaufenden Reduzierung der Arbeitszeit geht eine Absenkung des Haushaltseinkommens einher, die eine zum Teil starke zusätzliche Belastung für die betroffenen Familien darstellen. Auch Suhr und Naumann (2016) kommen zu dem Schluss, dass zeitaufwändige familiäre Pflegearbeit negative Auswirkungen auf die Erwerbsquoten hat: Die Erwerbsquote pflegender Angehöriger ist nur dann gleich der Erwerbsquote der nicht pflegenden Erwerbsbevölkerung, wenn die pflegebedürftige Person im eigenen Haushalt lebt und nicht mehr als einer Stunde wöchentlicher Pflege oder Unterstützung bedarf. Sobald der Pflegeumfang steigt, kommt es zur Reduzierung von Tages- und Wochenarbeitszeiten.

Mit Blick auf die **Unternehmensgröße** verweisen Suhr und Naumann (2016) auf der Datengrundlage des SOEPs³⁷ für Deutschland darauf, dass pflegende Angehörige häufiger in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten oder in Unternehmen mit 20 bis unter 200 Beschäftigten zu finden sind. 37,1 Prozent derjenigen Angehörigen, die einen Pflegebedürftigen im eigenen Haushalt pflegen, arbeiten – offenbar unabhängig der täglichen Pflegezeit – in Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten. Von den Erwerbstätigen ohne Pfl e-

²⁸ Schwinger, Tsiosioti, Klauber (2016)

²⁹ Leider liegen zur Geschlechterverteilung in der familiären Pflege keinen aktuellen Zahlen vor.

³⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012)

³¹ Gräßel und Behrndt (2016)

³² Suhr und Naumann (2016)

³³ Schwinger, Tsiosioti, Klauber (2016)

³⁴ vgl. hier und im Folgenden Nowossadeck, Engstler & Klaus (2016)

³⁵ Schwinger, Tsiosioti, Klauber (2016)

³⁶ siehe hierzu u.a. ZQP Themenreport Beruf und Pflege 2016

³⁷ SOEP = Sozio-ökonomisches Panel, repräsentative, sich jährlich wiederholende Befragung von 12.000 Privathaushalten

geaufgaben sind dies nur 26,1 Prozent. In Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von 20 bis unter 200 arbeiten 35,4 Prozent der pflegenden Angehörigen, die mehr als eine Stunde pro Tag außerhalb ihrer eigenen Häuslichkeit pflegen gegenüber 26,9 Prozent der Erwerbstätigen ohne Pflegeaufgaben.

Mit diesem Ergebnis weisen sie gleichzeitig darauf hin, dass somit ein „nicht unerheblicher Teil [pflegender Angehöriger] vom Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit ausgeschlossen“³⁸ ist. Als mögliche Erklärung führen sie an, dass Frauen, die den Großteil der familiären Pflege stemmen, verstärkt in kleineren Unternehmen arbeiten und Pflegepersonen grundsätzlich häufiger im ländlichen Raum leben, in dem die Wirtschaftsstruktur stärker durch Kleinst-, Klein- und mittelständische Unternehmen geprägt ist.

Tabelle 14: Betriebsgröße erwerbstätiger Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Umfang der Pflege in Deutschland

Betriebsgröße	Pflegepersonen				Personen ohne Pflegeaufgaben
	Alle		Intensive Pflege (>1h/Tag)		
	Pflege im Haushalt	Pflege außerhalb	Pflege im Haushalt	Pflege außerhalb	
Prozent					
unter 20 Beschäftigte	36,7	23,3	37,1	28,7	26,1
20 – unter 200 Beschäftigte	31,8	25,5	30,9	35,4	26,9
200 bis unter 2.000 Beschäftigte	13,8	23,9	14,6	16,8	19,4
2.000 und mehr Beschäftigte	13,4	22,7	15,9	16,5	22,8
Selbstständig	4,3	4,5	1,5	2,6	4,9
Öffentlicher Dienst	24,5	30,1	29,3	24,4	24,0

Quelle: Suhr, Naumann (2016), In: Pflege-Report 2016, S. 227.

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung müssen neben ihrer beruflichen Belastung hohe psychische und körperliche **Belastungen**, die im Zusammenhang mit der Betreuungs- und Pflegeaufgabe stehen, bewältigen – bei gleichzeitiger Reduzierung ihrer Freizeit, ihrer Urlaubszeit und ihrer täglichen Regenerationsmöglichkeiten. Dies spiegelt sich auch in einem schlechteren Gesundheitsempfinden, -zustand und Gesundheitsverhalten von Menschen mit Pflegeverantwortung gegenüber Menschen ohne Pflegeverantwortung wider³⁹. So fühlen sich 39 Prozent der pflegenden Frauen und 20 Prozent der pflegenden Männer stark oder sehr stark belastet⁴⁰.

Gräßel und Behrndt (2016) stellen fest, dass Angehörige, die einen Demenzerkrankten pflegen, sich in 41 Prozent der Fälle stark bis sehr stark durch die Pflegesituation belastet fühlen. Bei Pflege ohne Demenzerkrankung geben nur 14 Prozent der pflegenden Angehörigen eine vergleichbar hohe Belastung an.

Meyer (2006) verweist zusätzlich auf die Gefahr der gesellschaftlichen Isolation, die sich aus der hohen zeitlichen Verpflichtung und dem geringen zeitlichen Spielraum für Freizeitaktivitäten oder soziale Kontakte der pflegenden Angehörigen ergibt.

Suhr und Naumann (2016) verweisen mit der ZQP⁴¹-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ auf die offenbar weit verbreitete Angst vor negativen beruflichen Konsequenzen, die Beschäftigte mit Pflegeverantwortung bei der Bekanntgabe ihrer Pflegesituation im Unternehmen erwarten. In Bezug auf die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sagen 43 Prozent der Befragten, dass sie diese aus Angst vor Nachteilen im Beruf nicht in Anspruch nehmen würden. Angst vor mangelndem Verständnis des Vorgesetzten führen 20 Prozent und Angst vor dem mangelnden Verständnis der Kolleg*innen sieben Prozent an.

³⁸ Suhr und Naumann (2016), S. 226.

³⁹ siehe hierzu u.a. Bestmann et al, 2014; Barmer GEK Pflegereport 2015

⁴⁰ Nowossadeck, Engstler & Klaus (2016)

⁴¹ Zentrum für Qualität in der Pflege, Berlin

Bezüglich des Pflegeunterstützungsgeldes bzw. der kurzfristigen Arbeitsfreistellung befürchten 31 Prozent berufliche Nachteile, 21 Prozent erwarten kein Verständnis seitens der Vorgesetzten und neun Prozent seitens der Kolleg*innen. Suhr und Naumann werten diese Ergebnisse als Hinweis darauf, dass eine **pflege-sensible Unternehmenskultur** noch nicht sehr verbreitet ist.

Die **Hinzuziehung weiterer Personen**, wie zum Beispiel durch die Nutzung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag, wird oftmals von den Pflegebedürftigen selbst nicht gewünscht, ein Umstand, auf den auch einige der befragten Beschäftigten mit Sorgearbeit der hier vorliegenden Studie im Freistaat Thüringen hinwiesen. In der Evaluationsstudie des Bundesministeriums für Gesundheit aus dem Jahr 2015 zur Inanspruchnahme der Leistungen aus dem Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz und dem Ersten Pflegestärkungsgesetz, zur Zufriedenheit mit den Leistungen sowie zu möglichen Nutzungsbarrieren⁴² gaben 50 Prozent an, dass von der pflegebedürftigen Person keine Betreuung durch fremde Personen gewünscht wird. Auch 19 Prozent der Hauptpflegeperson lehnten eine Betreuung ihrer Angehörigen durch fremde Personen ab.

4.2 ... im Spiegel der qualitativen Interviews: Thüringen

Um die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit erfassen und die Sicht der Beschäftigten auf ihre Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf abbilden zu können, wurden in den vier Planungsregionen Thüringens qualitative Interviews mit Beschäftigten durchgeführt. Erweitert wurde der Horizont vor allem durch Gespräche mit Betriebsräten, Gewerkschaftsvertreter*innen und Unternehmensleitungen sowie mit Kammern, Kommunen und Anbietern familienentlastender Dienstleistungen.⁴³

An dieser Stelle sei noch einmal erwähnt, dass es sich bei der vorliegenden Studie um eine qualitative Untersuchung handelt, bei der es nicht um die Repräsentativität von Aussagen, Lebenslagen oder Situationen ging, sondern um Details ihrer Besonderheit und Bewältigung durch spezifische Vereinbarkeitsregelungen, um die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Situationen zu erfassen und darzustellen.

In den qualitativen Interviews zeigte sich ein breites Spektrum an Personen, die derzeit ihre Erwerbstätigkeit mit verschiedenen Formen der Sorgearbeit vereinbaren müssen. Von Vereinbarkeit sind Menschen aller Branchen und Aufgabenfelder betroffen. Dabei sind einige Berufe oder Positionen aus Sicht der Beschäftigten vereinbarkeitsfreundlicher als andere. Obwohl die Mehrzahl der befragten Beschäftigten im Durchschnitt zwischen 40 und 60 Jahren alt war, sind auch jüngere Erwerbstätige von Sorgearbeit betroffen – sowohl mit Blick auf die Betreuung von Kindern, als auch auf die Pflege von Angehörigen. Bei den Pflegebedürftigen ist die Vielfalt ebenso bunt wie bei den Beschäftigten selbst. Von Kindern und Jugendlichen, die bereits seit frühester Kindheit aufgrund einer Behinderung Pflege benötigen über betagte Eltern, Schwiegereltern, aber auch Ehe- und Lebenspartner*innen haben sich viele verschiedene Personengruppen gezeigt, die auf die Unterstützung ihrer Angehörigen angewiesen sind. Hinzu kommen Kinder und Enkel, die betreut werden müssen und bei gleichzeitiger Erwerbsarbeit ebenfalls die Vereinbarkeit mit dem Beruf fordern. Obwohl Sorgearbeit auch in unseren Gesprächen eher von Frauen übernommen wird⁴⁴, sind beide Geschlechter betroffen – sei es in der Partner*inpflege oder durch die Verteilung der Sorgearbeit auf mehrere Familienmitglieder.

Einige der befragten Beschäftigten mit Pflegeverantwortung befinden sich in der Dreifachbelastung zwischen Pflege von einem oder mehreren Familienangehörigen, der Betreuung von Kindern und der eigenen Erwerbstätigkeit. Nachfolgendes Zitat eines männlichen Beschäftigten verdeutlicht die besonderen Herausforderungen, die der Lebenslage von Beschäftigten mit Sorgearbeit innewohnen: *„Eine schwierige Herausforderung ist zumindest den Alltag mit Kind und Kegel, was man auch noch zu Hause hat und Beruf ... alles unter einen Hut zu bringen. Und dann ist natürlich auch die Geldfrage ein Problem. Normalerweise bin ich immer einer gewesen, der viel auf Montage gewesen ist und natürlich gutes Geld verdient hat, auch in den alten Bundesländern. Das ist momentan nicht möglich, das heißt, ich kann auch die Schichten nicht so ma-*

⁴² 6. Pflegebericht der Bundesregierung (2016)

⁴³ Siehe hierzu auch Tabelle 1

⁴⁴ Drei der 13 von uns befragten Beschäftigten mit Sorgearbeit waren Männer.

chen, wie ich möchte, weil auch die Pflegekraft nur tagsüber Zeit hat, wenn die mal genutzt wird, aber wir versuchen das eigentlich immer so zu regeln, dass einer immer zu Hause ist – entweder meine Frau oder ich. Und das Kind möchte natürlich auch noch seinen Anspruch haben [...]. Das immer alles unter einen Hut zu kriegen, das ist eigentlich die Herausforderung“ (BE10).

Bei Pflegesituationen verstärken sich sowohl die physische als auch die psychischen Belastungen, aber auch die Präsenz des Dasein-müssen nimmt zu: *„Belastend ist das Gefühl, immer da sein zu müssen“ (BE2)*, so beschreiben Beschäftigte mit Pflegeverantwortung ihre eigene Situation.

Trotz der sehr verschiedenen Vereinbarkeitssituationen teilen die Befragten gemeinsame Erfahrungen und Probleme. Sie alle haben die, für einige von ihnen als sehr schwierig empfundene Hürde überwunden und ihre Vereinbarkeitssituation im Betrieb angesprochen. Sie nutzen verschiedene Angebote zur besseren Vereinbarkeit wie rechtliche Ansprüche, flexible Arbeitszeitregelungen oder pflegeunterstützende Maßnahmen verschiedener Institutionen und berichten davon, wie wichtig ihnen die Pflege ihrer Angehörigen, aber auch die Erwerbsarbeit sind. Schwierigkeiten waren und sind die Gewinnung benötigter Informationen insbesondere zu Beginn der Pflegesituation, das Nutzen von öffentlichen Einrichtungen aufgrund von Arbeitszeitüberschneidungen, zum Teil auch die Ansprache der Vereinbarkeitsproblematik im Unternehmen. Ebenso wird die psychische und physische Belastung der Sorgearbeit häufig als Belastung im Lebensalltag beschrieben. Viele Betroffene empfinden ihre Pflegeaufgabe als etwas Positives, welches sie auch gern für die Menschen, die ihnen wichtig sind, auf sich nehmen. Negative Folgen, wie der Verlust von Zeitpuffern und die teils enorme Reduktion der eigenen Freizeit, sind jedoch große Einschränkungen, die die Lebenssituation zusätzlich belasten. Insbesondere in ländlicheren Regionen sind zudem lange Fahrwege zu Ärzten, Ämtern und Behörden, aber auch zur Tagespflege, Arbeit oder Schule und die damit verbundenen zeitlichen Aufwände Faktoren, die die Vereinbarkeit erschweren und die eigene Frei- und Erholungszeit für Betroffene von Sorgearbeit verkürzen.

Einig waren sich alle Gesprächspartner*innen darüber, dass das Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“ in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und in Zukunft weiter an Tragweite gewinnen wird. *„Der Einklang von Beruf und Familie hat enorm an Bedeutung gewonnen: Kinderbetreuung, Bildung, Gesundheit, Kultur, Pflege, Sport, Freizeit, ...“ (IN10)*. Auch die politische Akzeptanz des Themas wächst aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland. In den Köpfen entsteht ein anderes Bewusstsein, ein Umdenken dahingehend, *„dass Pflege nicht nur eine private bzw. individuelle Aufgabe, sondern eine gesellschaftliche Aufgabe“* ist (IN9). Noch wird das Thema Kinderbetreuung stärker und tiefergehend thematisiert und akzeptiert in der Gesellschaft als das Thema Pflegeverantwortung. Da noch immer sowohl Offenheit als auch Verständnis fehlen, bleibt dieses Thema *„länger im Privatleben verborgen“* (IN9). Eine höhere Sensibilisierung von Unternehmen, deren Personalabteilungen und Betriebsräten für das Thema Pflege ist – insbesondere unter dem bereits bestehenden Fachkräfteengpass in verschiedenen Branchen – dringend notwendig. Diese Sensibilisierung kann vor allem auch durch den gesellschaftlichen Diskurs vorangetrieben werden. In Zeiten des Fachkräfteengpasses müssen verschiedene Personengruppen, die bisher noch nicht ausreichend im Fokus standen, aktiviert werden. Das gilt für ältere Beschäftigte (mit Pflegeverantwortung) genauso wie für Frauen bzw. Mütter, was eine Einsicht in die Notwendigkeit und hohe Bedeutung von Angeboten zur Vereinbarkeit mit sich bringt. In vielen Unternehmen hat die Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf an Bedeutung gewonnen: *„Also, es findet ja ein Prozess statt. Dass das Thema auf der Tagesordnung ist, ist schon mal ein großer Fortschritt“ (IN17)*.

Kommunikation über Pflege im Unternehmen ist für betroffene Beschäftigte schwierig.

Sowohl die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf als auch von Kinderbetreuung und Beruf stellen Herausforderungen dar, denen sich Beschäftigte im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit stellen. Während das Thema Kinderbetreuung im Unternehmen – sowohl gegenüber der Leitungsebene als auch unter den Mitarbeiter*innen gern und frühzeitig kommuniziert wird, verhält es sich bei Pflegeverantwortung anders. Das Thema Pflege sprechen Beschäftigte im Betrieb eher verhalten und oft erst in Not- oder großen Bedarfssituationen an. Die Betroffenen versuchen lange, die Pflegesituation selbst innerhalb der Familie oder des Umfeldes zu bewältigen und wenden sich häufig erst an das Unternehmen, wenn sie die Situation nicht mehr allein beherrschen können. Nicht zuletzt deshalb, weil sie ein *„Gefühl der Niederlage“* (IN9) empfinden, wenn

die Pflege nicht mehr allein geschafft wird. Das offene Ansprechen der privaten Situation gegenüber dem Arbeitgeber fällt Beschäftigten auch dann besonders schwer, wenn die Pflege mit einer Demenzerkrankung verbunden ist.

Die Wichtigkeit des Ansprechens ist sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmensleitungen bewusst. Eine offene Kommunikation kann den Arbeitsalltag erleichtern, da Mitarbeiter*innen sich auf besondere Lebenslagen ihrer Kolleg*innen einstellen. Gleichzeitig kann diese Offenheit helfen, unbegründeten Neid für Sondersituationen von Beschäftigten zu vermeiden. Auch die Kommunikation der Mitarbeiter*innen untereinander wird als sehr wichtig eingeschätzt, da Erfahrungen weitergegeben oder wichtige Informationen ausgetauscht werden können.

Verständnis für Sorgearbeit im Unternehmen durch offene Kommunikation über veränderte Lebenssituationen fördern

Mitarbeiter*innen, die keinen Pflege- oder Betreuungsaufgaben nachgehen, müssen bei Vereinbarkeitsregelungen für Kolleg*innen oft mehr Arbeitsaufgaben oder „unbeliebte“ Arbeitszeiten übernehmen. Solange aber zusätzliche Belastungen unter den Mitarbeitenden bekannt sind, im Unternehmen das Prinzip des „Geben und Nehmens“ gelebt und Wertschätzung an alle Beschäftigten weitergegeben wird, können Spannungen zwischen den Kolleg*innen vermieden werden. Eine unkomplizierte Lösungsfindung bei spontanen Ausfällen oder Fehlzeiten wird erleichtert, wenn Kolleg*innen von solch einer Situation selbst schon betroffen waren und Erfahrungen gesammelt haben. Nicht alle Beschäftigten können oder wollen über ihre Pflegeverantwortung sprechen. Das muss akzeptiert werden, wie auch, dass manche pflegende Beschäftigte nur ein bilaterales Gespräch (z. B. mit dem Personalverantwortlichen) wünschen und nicht alle Kolleg*innen in ihre private Situation einweihen wollen.

Stabilisierende und entlastende Wirkung von Erwerbstätigkeit

Das Bewusstsein dafür, dass Personen mit Sorgearbeit ihre Erwerbstätigkeit nicht nur aus finanziellen Gründen wichtig ist, sondern auch als Ausgleich zur teils seelisch sehr belastenden Pflegetätigkeit dienen kann, ist den Unternehmen bewusst, denn oft kommen Betroffene *„nicht nach Hause und freu[en] sich auf diesen zweiten Part, sondern hier ist es oft so, dass die Erleichterung der Normalität im Arbeitsleben liegt“* (UN1). Gerade Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sehen ihre Erwerbstätigkeit oft als Ausgleich an und möchten diese – wenn auch häufig in der Wochenstundenzahl verkürzte – Arbeit im Unternehmen nicht aufgeben. *„Für die Beschäftigten ist es natürlich wichtig, weiterhin im Job bleiben zu können, wenn Pflegeaufgaben auftreten und die Unternehmen müssen vorbereitet sein“* (IN2). Das Nachgehen einer Erwerbstätigkeit wird von den Beschäftigten mit Sorgearbeit als Entlastung von der Pflege- oder Betreuungssituation angesehen. Die Arbeitstätigkeit, die Kommunikation mit Kolleg*innen, die sozialen Kontakte und die körperliche Fitness durch die Arbeit sind ein Ausgleich und wichtig für das eigene Wohlbefinden, um Pflege- und Betreuungsaufgaben bewältigen zu können.

Wertschätzung von Sorgearbeit stärkt Beschäftigte.

Die Wertschätzung der Sorgearbeit im Unternehmen gibt den betroffenen Beschäftigten Kraft. Mit dieser Wertschätzung der Pflege von Angehörigen hängt auch die Sensibilität zusammen, Folgen der Pflegearbeit von Beschäftigten ernst zu nehmen. Gesundheitliche Einschränkungen, Müdigkeit und mangelnde Konzentrationsfähigkeit können aufgrund der Mehrfachbelastung direkte Konsequenzen für die Arbeitsleistung der Betroffenen haben: *„manchmal ist es für die Beschäftigten schwer, diejenigen [die gepflegt werden] allein zu lassen, da haben wir schon viele Beschäftigte gehabt, die gesagt haben, sie wissen gar nicht mehr, wie sie zur Arbeit gehen sollen. Eigentlich müssten sie zu Hause bleiben und die ganze Zeit aufpassen“* (IN2). Aus diesem Grund sehen nicht nur Beschäftigte, sondern auch Unternehmen, Kommunen und übergeordnete Institutionen eine Notwendigkeit und Wichtigkeit darin, die Wertschätzung von Sorgearbeit insbesondere bei der Pflege zu stärken. Auch die Kommunikation dieser besonderen Aufgaben im Unternehmen ist ein zentraler Punkt, der zur Wertschätzung aller Beschäftigten beiträgt. Um Sorgearbeit positiv herauszustellen, ist es wichtig, Gefühlen der Benachteiligung bei der übrigen Belegschaft vorzubeugen und Transparenz zu ermöglichen. Aber diese Aufgabe *„erfordert eben auch sehr, sehr viel Fingerspitzengefühl und das als Unternehmer hinzukriegen, ist natürlich auch eine Leistung“* (IN3).

Einige pflegende Beschäftigte empfinden, dass ihre pflegerische Tätigkeit in der Familie oder im Freundeskreis als selbstverständlich angesehen und in ihrer physischen und psychischen Belastung als gering eingeschätzt wird. Die damit verbundene fehlende Anerkennung und Wertschätzung wird von ihnen als belastend und die Pflegesituation zusätzlich erschwerend eingeschätzt.

Eigene Betroffenheit erhöht Verständnis für Pflegesituation

Das Verständnis für Pflegesituationen, aber auch die Bereitschaft zur Suche nach individuell passenden Lösungen wächst, wenn Personen der Leitungsebene selbst Erfahrungen mit der Übernahme von Pflegeverantwortung gemacht haben. Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften weisen darauf hin, dass diese eigene Betroffenheit die Offenheit für das Thema im Unternehmen enorm erhöht.

Schichtarbeit hat individuelle Auswirkungen auf die Lebenslage der Beschäftigten

Während einige Beschäftigte in Pflegeverantwortung ihre Schichtarbeit nicht mehr mit ihrer Pfl egetätigkeit vereinbaren können, schätzen andere Beschäftigte ihre Schichtarbeit als Vorteil ein, da sie dienstfreie Vormittage zum Beispiel für Termine mit Angehörigen oder für den Besuch von Ämtern oder anderen öffentlichen Einrichtungen nutzen können.

Eine Aufwertung der Pflegeberufe wird befürwortet.

Aufgrund der schwierigen Fachkräftesituation in der Pflege sorgen sich Thüringer Beschäftigte um die Absicherung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen und sehen diese nicht immer zufriedenstellend durch Pflegedienste oder in Pflegeeinrichtungen versorgt. Mangelnde Unterbringungsmöglichkeiten, besonders in den Städten, ein zu geringer Personalschlüssel und zu wenig Zeit für pflegerische Tätigkeiten sind Punkte, die den pflegenden Angehörigen ihre Pflegesituation zusätzlich erschweren und die – in Anbetracht der demografischen Entwicklungen – in Zukunft noch mehr zum Tragen kommen werden. So wird die Bedeutung der Familie in der Pflege weiterhin eine große Rolle spielen. Angehörige von Pflegebedürftigen möchten diese gut versorgt wissen und plädieren deshalb für eine Aufwertung des Images des Pflegeberufs, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Dazu gehört neben mehr Zeit für pflegebedürftige Menschen auch eine gerechte und attraktive Entlohnung des Pflegepersonals.

Verwaltungsstrukturen und Öffnungszeiten müssen den Bedarfen aller Akteure angepasst werden.

Eine häufig genannte Schwierigkeit für pflegende Angehörige, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, stellen die Öffnungszeiten von Ämtern und Behörden oder ähnlichen öffentlichen Einrichtungen dar. Selbst mit flexiblen Arbeitszeitregelungen ist es nicht immer möglich, Termine oder bürokratische Angelegenheiten von pflegenden Angehörigen zu erledigen, da die Öffnungszeiten häufig in der Kernarbeitszeit liegen oder so kurz sind, dass ein Besuch von Ämtern, Behörden oder anderen Einrichtungen – vor allem bei längeren Anfahrtswegen – schwierig ist. Eine Ausweitung der Öffnungszeiten bringt allerdings ein anderes Problem zum Vorschein: die Vereinbarkeitsproblematik wird für diese Mitarbeiter*innen erhöht.

Die Pflege von Angehörigen sollte ähnlich der Kinderbetreuung gesetzlich geregelt werden!

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung vermissen gesetzliche Regelungen bei der Übernahme von Pflegeverantwortung ähnlich den Freistellungs- und Finanzierungsleistungen nach der Geburt eines Kindes. Pflegenden Angehörige verwiesen vor allem auf die Finanzierungsunterschiede: Bei der Geburt eines Kindes erhalten Eltern ein einkommensabhängiges, nicht zurückzuzahlendes Elterngeld. Vergleichbare Angebote bei Pflege gibt es nicht. Freistellungszeiten müssen immer durch die Inanspruchnahme eines Darlehens finanziert werden, was aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen als nicht möglich eingeschätzt wurde. Sie wünschen sich adäquat zur Elternzeit auch eine finanzielle Regelung für die Pflegezeit sowie eine vergleichbare Regelung für erkrankte pflegebedürftige Angehörige ähnlich der jährlichen Kinderkrankheitstage. Das wird in vielen Gesprächen immer wieder auf allen Ebenen, insbesondere von Beschäftigten, Betriebsräten und Unternehmensleitungen thematisiert.

4.3 Unterschiede zwischen den Planungsregionen

4.3.1 Nordthüringen

Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wird in Nordthüringen auch unter dem Fokus der Pflege von Angehörigen schon recht lange thematisiert und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Aus Sicht der Beschäftigten und anderer Interviewpartner*innen sowie aus eigener Einschätzung stehen die in Nordthüringen angesiedelten Unternehmen der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf relativ offen gegenüber.

Flexibilisierung der Arbeitszeit erleichtert Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Im Rahmen von Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf werden von Beschäftigten in Nordthüringen vor allem Herausforderungen bei der Koordinierung und Terminierung von Pflege- oder Kinderbetreuungsaufgaben und deren Abstimmung mit den eigenen Arbeitszeiten genannt. Wenn Arbeitgeber keine Möglichkeiten zu Arbeitszeitverkürzungen, -verschiebungen oder flexible Arbeitszeiten anbieten würden, könnten vielfach Arzttermine mit pflegebedürftigen Angehörigen und Termine der Kinder in der Schule oder der Freizeitgestaltung nur sehr schwer oder gar nicht wahrgenommen werden.

4.3.2 Mittelthüringen

In Mittelthüringen ist die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf aktuell ein besonders brennendes Thema. Da die Kinderbetreuung insbesondere in den kreisfreien Städten aufgrund der geschlossenen Kapazitäten sich für junge Eltern schon seit mehreren Jahren problematisch darstellt⁴⁵, werden zunehmend die Großeltern⁴⁶ in die Betreuung der Enkelkinder involviert. Sind die Großeltern noch erwerbstätig, führt dies zu einer Doppelbelastung älterer Beschäftigter, die sowohl den Unternehmen als auch den Kammern nicht präsent ist. Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf wird fast ausschließlich bei der jüngeren Generation plaziert. Bei zusätzlicher Pflegeverantwortung geraten die Großeltern unter eine Dreifachbelastung.

Welche Schwierigkeiten werden benannt?

Als Schwierigkeiten werden von Beschäftigten in Mittelthüringen vor allem die Wahrnehmung von Behördenterminen und der damit verbundene Aufwand thematisiert. Abgesehen von längeren Anfahrtswegen aus ländlichen Wohnregionen sind die Öffnungszeiten von Ämtern oft nicht kunden- bzw. beschäftigtenfreundlich. Hierbei sind die öffentlichen Behörden und Ämter selbst in einer „Zwickmühle“: wenn sie ihre Flexibilität verbessern, also die Öffnungszeiten verlängern und damit kunden- und vereinbarkeitsfreundlicher einrichten wollen, können die Arbeitszeiten der eigenen Mitarbeiter*innen oft nicht vereinbarkeitsgerecht gestaltet werden.

Die Möglichkeit, Behördenangelegenheiten online zu erledigen, findet in der heutigen Zeit nur bedingt und oft altersspezifisch Zuspruch. Gerade ältere Personen, aber auch Menschen mit einem niedrigen Bildungsniveau stehen der Nutzung neuer Medium nicht in allen Bereichen aufgeschlossen gegenüber. Vor allem bei sehr individuellen und den familiären Raum berührenden Fragestellungen, wie sie sich häufig bei Pflegeverantwortung ergeben, werden persönliche Gespräche bevorzugt und online-Angebote selbst zur Information nicht genutzt.⁴⁷ In einigen Regionen fehlen zudem noch immer die notwendigen Voraussetzungen dafür. Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit verbessern.

Als weiteres Problem – besonders in den Städten der Planungsregion Mittelthüringen – wird die Überlastung von Pflegeeinrichtungen und Pflegepersonal angesehen. Dies verschärft die schon angespannte Situation für Beschäftigte mit Vereinbarkeitsaufgaben. Es werden nicht nur fehlende Kapazitäten im Bereich Pflege beklagt, sondern ebenfalls fehlende Plätze in Kitas und im Hort thematisiert.

⁴⁵ Siehe hierzu auch Kapitel 3.4

⁴⁶ Auch unter dem Aspekt, dass Kinder heute im höheren Lebensalter geboren werden, kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrzahl der Großeltern dies noch vor dem Erreichen des Rentenalters werden. Engstler (2006) zeigt für 2010/2011 auf, dass Frauen bei der Geburt ihres ersten Enkelkinds durchschnittlich 52 Jahre und Männer 55 Jahre alt sind.

⁴⁷ Siehe hierzu u. a.: Böttcher, Buchwald, Kohte (2013).

Doppel- und Dreifachbelastung bei Beschäftigten mit Sorgearbeit

Eine große Herausforderung für Beschäftigte mit Sorgearbeit liegt im Management der (familiären) Betreuungs- oder Pflegeaufgaben. Bei Doppel- oder sogar Dreifachbelastung, d. h. bei der Betreuung von zu pflegenden Angehörigen und von Kindern oder auch Enkelkindern, steigen der Organisationsaufwand und auch die Belastung und nicht selten „fällt das eigene Leben zurück“ (BE2). Allerdings werden die (Enkel-) Kinderbetreuungsaufgaben auch als etwas Schönes erlebt, „was auch Freude macht“ (BE13). Der Umgang mit der Pflegesituation kann durch Berührungspunkte im Arbeitsumfeld besser gelingen, zum Beispiel auch durch den Austausch mit Kolleg*innen über Erfahrungen mit der Pflege, über die übernommene Verantwortung, das mit der Pflegesituation verbundene Leid oder über Unterstützungsmöglichkeiten. Insbesondere in Mittelthüringen wurde die Mehrfachbelastung durch die gleichzeitige Bewältigung verschiedener Formen der Sorgearbeit von Beschäftigten als große Herausforderung thematisiert. Als eine Ursache für diese Entwicklung wird die schwierige Situation der Kinderbetreuung benannt, durch die zunehmend erwerbstätige Großeltern mit und ohne Pflegeverantwortung in die Enkelkindbetreuung fest involviert werden (müssen).

Pflegende Männer

Das traditionelle Rollenmuster der ausschließlich weiblichen Pflegepersonen verändert sich auch in Mittelthüringen seit einigen Jahren. Männer werden zunehmend in der Pflege aktiv, übernehmen häufiger Pflegeaufgaben- und -verantwortung⁴⁸, auch wenn sie sich selbst – meist erst langsam – in die „Rolle des Kümmerers hineinfinden“ (BE2) müssen, wie ein befragter männlicher Beschäftigter mit Sorgearbeit erzählt. Das Ansprechen der veränderten häuslichen Situation im Unternehmen fiel den von uns befragten Männern nicht schwer. Beide wiesen aber darauf hin, dass sie vorher von Kolleginnen wussten, dass dies in ihrem Unternehmen auch kein Problem darstellen würde.

Gesundheitspräventive und pflegeerleichternde Maßnahmen

Erleichterung ihrer Pflgetätigkeit würde pflegenden Angehörigen die Annahme verschiedener Unterstützungsleistungen, niedrigschwelliger Angebote oder ehrenamtlicher Betreuung bringen. Allerdings stehen pflegebedürftige Personen solchen Angeboten nicht immer offen gegenüber oder lehnen diese sogar strikt ab, was die Situation für den pflegenden Angehörigen zusätzlich erschwert.

Aus Sicht der Kommunen in Mittelthüringen muss vor allem für den Wert ehrenamtlicher Angebote nicht nur bei den Personen, die diese in Anspruch nehmen könnten, sondern auch bei den potenziell Ehrenamtlichen selbst noch stärker sensibilisiert werden, denn „solche sehr persönlichen Dinge, wie die Betreuung [sind] im Moment noch nicht so etabliert, da sich viele Menschen das nicht so richtig vorstellen können. Da gilt es Überzeugungsarbeit zu leisten und die kleinen Pflänzchen, die langsam wachsen, zu pflegen“ (K2).

Werden gesundheitspräventive und pflegeerleichternde Maßnahmen nicht angeboten oder angenommen, können Pflegepersonen schnell ihre Belastungsfähigkeit überschreiten und ihre eigene physische oder psychische Gesundheit und damit sowohl ihre Erwerbstätigkeit als auch die Pflegesituation gefährden. Es ist deshalb für pflegende Personen wichtig, die eigene Belastungsgrenze rechtzeitig zu erkennen, Unterstützungsangebote zu bekommen und Hilfe annehmen zu können.

4.3.3 Ostthüringen

In der Planungsregion Ostthüringen ist die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ein aktuelles Thema, auch wenn das Thema Kinderbetreuung in den letzten Jahren im Vordergrund stand. Sowohl große als auch kleinere Unternehmen haben sich dem Thema und den Bedarfen ihrer Beschäftigten geöffnet, vor allem auch um Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu halten.

⁴⁸ Siehe hierzu u. a.: Langehennig, Betz, Dosch (2012)

Kammern ordnen dem Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf einen höheren Stellenwert ein als die Kommunen

Auch aus Sicht der Kammern haben *„die Unternehmer selbstredend ein Interesse daran, dass ihre Mitarbeiter zu ihnen kommen und die Situation schildern, weil es hilft ihnen ja nichts, wenn der Mitarbeiter kündigt [...] sondern die versuchen dann schon auch eine Lösung zu finden. Also da ist das Thema Fachkräftebindung in dem Zusammenhang bei den Unternehmen voll angekommen. Das steht ganz weit oben auf der Tagesordnung“* (IN18). Dass trotz dieser positiv eingeschätzten Einstellung der Unternehmen nicht alle Beschäftigten ihre Pflegesituation ansprechen möchten, ist dennoch bekannt.

Zwar nimmt auch auf anderen Ebenen die allgemeine Offenheit gegenüber der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu, seitens der Kommunen wird es allerdings derzeit nicht als ein besonders wichtiges Thema eingeordnet. Die Kommunen selbst werden zudem aus der Perspektive ihrer eigenen Beschäftigten als eher desinteressiert an den Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit und der Unterbreitung von Angeboten zur Förderung der Vereinbarkeit wahrgenommen. Gleichzeitig gehen aber auch die Kommunen davon aus, dass das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den kommenden Jahren stärker an Bedeutung gewinnen wird.

Auswirkungen der gesellschaftlichen Pflegesituation auf die Lebenslage von Beschäftigten mit Sorgearbeit

Ein Thema, besonders in den Großstädten Ostthüringens, sind fehlende Pflegeheimplätze, verbunden mit dem Problem eines unzureichenden Personalschlüssels in den Pflegeeinrichtungen. Das Pflegepersonal hat deshalb häufig zu wenig Zeit für die umfassende Betreuung Pflegebedürftiger. Befragte Beschäftigte aus Ostthüringens, die einen Einblick in die Landschaft der Pflegeeinrichtungen haben, sehen den Bereich Pflege als *„vernachlässigt und unterbezahlt an, der zu wenig Anerkennung bekommt“* (BE11).

Auswirkungen der geringen Entlohnung auf die Lebenslage von Beschäftigten mit Sorgearbeit

In Ostthüringens (und auch in Südwestthüringens) wurde von verschiedenen Gesprächspartner*innen darauf hingewiesen, dass in einigen Regionen oder Branchen mit geringem Lohnniveau Beschäftigte mit Sorgearbeit die vom Unternehmen angebotene Teilzeitarbeit nicht annehmen konnten, da die finanziellen Einbußen der Familie dann zu groß wären und der Lebensunterhalt nicht mehr bestritten werden könnte.

4.3.4 Südwestthüringens

Pflege – ein noch junges Thema

Wenn auch in der Planungsregion Südwestthüringens das Vereinbarkeitsthema noch nicht überall präsent ist und teilweise sehr verhalten kommuniziert wird, sind Beschäftigte in Unternehmen mit Sorgearbeit betraut. In der Planungsregion Südwestthüringens ist das Thema Pflege ein junges Thema, denn bisher stand im Rahmen der Vereinbarkeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Das zeigt sich exemplarisch bei den Kammern in Südwestthüringens, welche die Themen Vereinbarkeit und Sorgearbeit – hier häufig mit der Kinderbetreuung gleichsetzt⁴⁹ – kaum als derzeitiges Thema in den regionalen Unternehmen und der Region insgesamt wahrnehmen, *„zumal die Umfragen zum Thema Fachkräftesicherung gezeigt haben [...], dass sich dafür [Vereinbarkeit von Familie und Beruf] eigentlich niemand interessiert. [...] Dementsprechend wurde das Thema von uns nur so am Rande behandelt“* (IN7).

Aus den Gesprächen mit den Unternehmen geht ebenfalls hervor, dass das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf von Beschäftigten fast ausschließlich mit Bezug zur Kinderbetreuung angesprochen wird. Dadurch ist in den Unternehmen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf viel bekannter und intensiver durchdacht als das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, wie auch das Beispiel eines Betriebes in Südwestthüringens zeigt: *„Momentan ist es wirklich so, dass die Pflege im Hintergrund ist, also damit kommt kaum jemand auf uns zu [...]. Thema ist wirklich vorrangig die Kinderbetreuung, vor allem bei allein-erziehenden Müttern und Vätern. Das ist wirklich das, was uns beschäftigt.“* (UN5).

Die Beschäftigten mit Pflegeverantwortung allerdings räumen dem Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einen deutlich größeren Stellenwert ein.

⁴⁹ Vgl. Industrie- und Handelskammer Südthüringens (Hg.) (2012): Standortanalyse Südthüringens. Suhl. S. 72-73.

Doppel- und Dreifachbelastungen bei Beschäftigten mit Sorgearbeit

Besondere Herausforderungen im Rahmen von Pflegeverantwortung neben einer Erwerbstätigkeit sind in Südwestthüringen – ähnlich wie in Mittelthüringen – mit der Doppel- oder Dreifachbelastung (Eltern, Kinder, Enkel) oder der Pflege mehrerer Angehöriger gleichzeitig thematisiert worden.

Stress unter Betreuungssituationen

Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Pflegeverantwortung wird nach Ansicht der Befragten in Zukunft immer mehr zunehmen. Derzeit kommunizieren Beschäftigte zumeist erst im akuten Notfall oder direkt nach Eintritt des Pflegefalles ihre veränderte Situation im Unternehmen (sowohl der Unternehmensleitung gegenüber als auch mit Kolleg*innen). Trotz großem Verständnis der Unternehmen für Mitarbeiter*innen mit Sorgearbeit empfinden Beschäftigte es als große Herausforderung, Beruf und Sorgearbeit zu vereinbaren. Wird die wöchentliche Arbeitszeit reduziert, ist der Lohn geringer, was deutliche Auswirkungen auf den Lebensunterhalt haben kann. Bei Stundenreduzierung sollte davon ausgegangen werden können, dass auch die Arbeitsaufgaben verringert werden. Das ist aber nicht immer der Fall. Häufig müssen in weniger Arbeitszeit gleichbleibende Aufgaben erledigt werden, was als „*Stress pur*“ (BE8) empfunden wird, vor allem dann, wenn die Aufgabenfülle mit hoher Verantwortung verbunden ist. Andere Beschäftigte berichteten von einer Verringerung der Arbeitszeit auf die gewünschte Wochenstundenzahl, eine Aufteilung der Arbeitsaufgaben sollte aber zwischen den Kolleg*innen selbst vorgenommen werden. Dies war aufgrund der überlasteten Situation aller Beschäftigten nicht möglich, so dass die Beschäftigte mit Pflegeverantwortung ihre genehmigte Stundenreduzierung nicht nutzen konnte.

Niedrige Einkommen erschweren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

In Südwestthüringen wurde – wie auch in Ostthüringen – sowohl von Beschäftigten als auch von andere Befragte auf die vereinbarkeithemmende Wirkung niedriger Einkommen hingewiesen. Beschäftigte mit Sorgearbeit können ihre Arbeitszeit nicht in ausreichendem Maße reduzieren, um Angehörige zu pflegen, da die damit verbundenen finanziellen Einbußen die Sicherstellung des Lebensunterhaltes gefährden würden.

5 Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten mit familiärer Sorgearbeit

In diesem Kapitel steht die Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten mit familiärer Sorgearbeit im Mittelpunkt. Damit geht es vor allem um Antworten auf Fragen wie: Auf welchem Weg teilen Beschäftigte ihre Lebenslagen mit? Wie erfahren Unternehmen, Kommunen und Institutionen von den Lebenslagen der Beschäftigten, die Sorgearbeit und Beruf vereinbaren?

Geringes Wissen um die Lebenslagen von Beschäftigten aufgrund verhaltener Kommunikation

Häufig *„wissen Unternehmen nur von Pflegeverantwortung, wenn gesetzliche Ansprüche genutzt werden, sonst nicht“* (IN10).

Eine offene Kommunikation zum Thema Pflege und den damit verbundenen Lebenssituationen findet wenn, dann nur auf der Ebene der Unternehmen und hier seitens der Beschäftigten dann statt, wenn im Unternehmen schon andere Beschäftigte mit Sorgearbeit bekannt sind. Das Thema Pflege von Angehörigen wird häufig als privates Thema angesehen und oft erst in Ausnahmefällen, in Situationen mit besonders starker Belastung oder bei drohender Unvereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf angesprochen.

Das in den Betrieben entstehende Ungleichgewicht zwischen den existierenden und den mitgeteilten Vereinbarkeitsbedarfen durch Beschäftigte überträgt sich auf die Bekanntheit und Gewichtung wahrgenommener derzeitiger Bedarfe in den Kammern und Kommunen und somit auch auf deren Angebot an Information, Beratung und Unterstützung zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für Unternehmen und Beschäftigte. Dadurch wird die Bekanntheit der Lebenslagen auf allen Ebenen erschwert.

Der schmale Grat zwischen Beruflichem und Privatem ist aus Sicht der Institutionen ein Grund, der dazu führt, dass Lebenslagen von Betroffenen nicht umfassend von ihnen erfasst werden können: *„es gibt gewisse Dinge, die in der Familie verbleiben, die privat sind und die auch im Unternehmen nicht öffentlich gemacht werden wollen. Und ich halte das auch für absolut notwendig, dass da eine Trennung sein darf“* (IN1).

Nicht nur die Ansicht, dass Pflege eine private Angelegenheit ist, sondern auch der Verweis auf die gesellschaftliche Verortung der Pflege als familiäre Aufgabe wurde beispielsweise folgendermaßen thematisiert: *„die Politik setzt ja auch darauf, dass die Familie das Gros an Pflegeleistung erbringt. Der geringste Teil sind ja Personen, die dann wirklich auch in Pflegeheime gehen oder auch fremdgepflegt werden. Deutschland funktioniert immer noch durch Familienpflege“* (IN1).

5.1 Bekanntheit in Unternehmen

Das Wissen um Beschäftigte mit Sorgearbeit und die Bekanntheit ihrer spezifischen Lebenslage ist oft keine leichte Aufgabe für die Betriebe. Während einige Unternehmen erst von der Pflege Angehöriger erfahren, wenn die Beschäftigten gesetzliche Ansprüche nutzen, ihre Arbeitszeiten reduzieren oder ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben wollen, versuchen andere bereits frühzeitig einen Einblick in die Lebenslagen zu erhalten. Viele Unternehmen haben ein großes Interesse daran, von kritischen Lebenssituationen ihrer Beschäftigten frühzeitig zu erfahren, um einerseits die Beschäftigten im Unternehmen zu behalten und andererseits auf Notfallsituationen, wie ein plötzlicher Ausfall des Beschäftigten, vorbereitet zu sein. Aber auch Betriebe, welche die Bedeutung einer guten Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf erkannt haben und mit Offenheit auf ihre Beschäftigten zugehen, stoßen an ihre Grenzen. Für einige Betroffene ist es schwer, mit der ungewohnten Situation zurechtzukommen. Die kann u. a. die Einstellung befördern, dass auch die Kolleg*innen im direkten Umfeld oder die Personalabteilung „nicht zu viel wissen“ müssen: *„Ich wollte das nicht. Darüber spricht man nicht [...] Das ist etwas Privates. Es geht ja auch keinen etwas an [...], nicht jedem würde ich es sagen[...] mit meinem Chef würde ich nicht sprechen, Meisterin ist okay, die wusste das. [...] Naja, die [Betriebsrat und Personalabteilung] müssen nicht unbedingt zu viel wissen, [...] da ist schon eine Distanz“* (BE6).

In den befragten Kleinst- und Kleinunternehmen, zumeist Familienbetriebe, wird häufig ein enges persönliches Verhältnis zwischen den Beschäftigten im gesamten Betrieb gelebt und eine gewisse Vertrauensbasis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern beschrieben. Durch das direkte, gemeinsame Arbeiten erfährt man fast automatisch etwas über die jeweilige Lebenssituation. Vor diesem Hintergrund wird die Bekanntheit

der Lebenslagen der Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie derzeit von Sorgearbeit betroffen sind oder nicht – in der Regel als gut eingeschätzt. Der Zeitpunkt zu dem und die Wege auf denen sie von den Lebenslagen erfahren, aber auch der Stellenwert, den die Kenntnis der Lebenslagen im Betrieb hat, variieren jedoch nach Unternehmen und Planungsregion. Je größer die Unternehmen sind, desto stärker muss der Impuls der Information entweder vom Beschäftigten selbst oder vom Betriebsrat oder Unternehmen, z. B. durch direktes Erfragen in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen ausgehen.

Informationsquellen für Führungskräfte

Unternehmen haben verschiedene Möglichkeiten, von den Lebenslagen der Beschäftigten zu erfahren oder auf sie zu schließen. Neben direkten Anfragen der Betroffenen sind Mitarbeitergespräche sowie persönliche und informelle Unterhaltungen (z. B. in Pausen oder auf Betriebsfesten) die häufigste Informationsquelle für Führungskräfte in den kleinen und mittelgroßen Betrieben, um Bedarfe festzustellen und die Lebenslagen ihrer Beschäftigten in Erfahrung zu bringen. Die konkreten Anfragen von Beschäftigten, zum Beispiel nach Arbeitszeitsverkürzungen, sind allerdings keine zuverlässige Quelle für die Ermittlung von Bedarfen bezüglich der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf – insbesondere bei der Pflege von Angehörigen. Häufig verweisen Beschäftigte eher auf ihren eigenen, aktuell belasteten Gesundheitszustand als auf ihre familiäre Pflegeverantwortung.

In Unternehmen mit Betriebsräten stellen diese eine wichtige Anlaufstelle für Beschäftigte mit Sorgearbeit dar. Allerdings wird auch gegenüber dem Betriebsrat die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf eher und leichter angesprochen als die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Direkte Kommunikation durch aktive Betriebsräte

Aus den Erfahrungen der Gewerkschaften spielen betriebliche Interessenvertretungen in den Unternehmen eine wichtige Rolle, um einen Einblick in die Lebenslagen von Beschäftigten mit Vereinbarkeitsaufgaben zu erhalten. *„Es gibt Menschen, die haben von Grund auf ein paar Hemmnisse. Aber im Großen und Ganzen sage ich mal, da wo Betriebsräte dieses Thema schon von sich aus auf die Tagesordnung setzten, die es zum Thema machen in den Betrieben, da sind die Menschen auch offener und die gehen hin und erkundigen sich“* (IN17). Auch die Betriebsräte selbst berichten davon, dass Beschäftigte vertrauensvoll auf sie zukommen. Insbesondere in größeren Unternehmen spielen Mitarbeitervertretungen eine wichtige Rolle als offizieller Ansprechpartner und Unterstützer bei Vereinbarkeitsfragen. Auch die Teilnahme der Mitarbeitervertretungen an Mitarbeitergesprächen und die Platzierung von Fragen zur aktuellen Lebenslage signalisieren den Beschäftigten das Interesse an Themen der Vereinbarkeit. Aufgrund ihrer Präsenz sind Betriebsräte – sofern sie im Unternehmen vorhanden sind – häufig einer der ersten Ansprechpersonen beim Thema der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

Die eigene Betroffenheit erleichtert den Zugang zu Beschäftigten mit Sorgearbeit

Die eigene Erfahrung mit Pflegeverantwortung neben der Berufstätigkeit ist sowohl bei Führungskräften als auch bei Kolleg*innen ein Kriterium, welches das Verständnis für Beschäftigte mit Sorgearbeit begünstigt. *„Das ist ein ganz spannendes Thema, weil ich auch persönlich betroffen war. Da habe ich mich ganz intensiv mit so einer Situation beschäftigen müssen. [...] Aber ich sehe das immer wieder bei Mitarbeitern. Mittlerweile haben viele alte Eltern um die 85 und 90 Jahre und da tritt da schon das Problem zutage. Dass wir da jegliche Unterstützung geben, ist klar“* (UN6). Das Bewusstsein um die Belastungen bei Pflegeverantwortung und die teils sehr plötzlich auftretenden Veränderungen unterstützen nicht nur das Verständnis des Arbeitgebers, sondern senken auch die Hemmschwelle von Beschäftigten, Themen wie die Pflege von Angehörigen anzusprechen.

Sensibilität, Führungsstil und Vertrauenskultur

Zentrale Elemente einer offenen Kommunikation im Unternehmen sind die Sensibilität für die Belange von Beschäftigten, der damit verbundene Führungsstil und eine generelle Vertrauenskultur zwischen allen Beschäftigten. Innerhalb des Unternehmens ist es wichtig, *„dass man überhaupt das Thema zulässt, dass man dafür nicht benachteiligt wird und dass man das als Unternehmer dann immer wieder auch offen sagt, wer da ein Problem hat und das nicht hinkriegt, dann spricht uns an, dann suchen wir gemeinsam eine Lösung“* (IN3).

Offenheit und die Sensibilität für die Sorgen und Bedarfe der Beschäftigten sind insbesondere bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wichtige Elemente, um von den Lebenslagen zu erfahren. Die Offenheit der Führungsebene allein reicht jedoch nicht aus. Sie muss mit einer Kultur des Vertrauens verbunden sein. Wichtig ist, dass auch unter den Beschäftigten Verständnis für die besonderen Lebenslagen ihrer Kolleg*innen herrscht: *„Das, warum das hier alles funktioniert ist eigentlich die flexible Arbeitszeit und dass wir uns alle gegenseitig auch unterstützen. [...] Wenn da irgendwo etwas ist, dann springt auch mal jemand ein. Wobei wir es alle nicht ausnutzen, sondern wir ziehen alle durch. Weil alle an einem Strang ziehen“* (BE7). Allerdings befürworten nicht alle Beschäftigten die Vereinbarkeitslösungen für ihre Kolleg*innen und nicht immer herrscht in der Belegschaft Verständnis für private Betreuungssituationen. Insbesondere im Schichtbetrieb kann es hier zu Spannungen kommen, denn *„viele sind dann eben nicht so einsichtig und finden es nicht gut, dass so etwas angeboten wird. Aber da muss man natürlich gleich intervenieren und so etwas dulde ich natürlich nicht. Aber es kommt definitiv zu Spannungen“* (UN5). Das Engagement und die Offenheit, mit der in den einzelnen Betrieben auf das Thema Vereinbarkeit – insbesondere Pflege – eingegangen wird, variiert jedoch in den vier Planungsregionen Thüringens. Eine offene Kommunikationskultur in Bezug auf die Lebenslagen von Beschäftigten ist nicht in allen Unternehmen selbstverständlich. Ebenso ist eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die die Belange ihrer Beschäftigten in Abhängigkeit ihrer jeweiligen Lebensphase berücksichtigt, in den Unternehmen noch nicht etabliert.

Führungskräfte und Kolleg*innen sind Ansprechpartner*innen

Die Geschäftsführung ist vor allem in Unternehmen ohne Betriebsrat der erste Anlaufpunkt für Beschäftigte, die Sorgearbeit und Beruf vereinbaren müssen. Die Art der Führungskultur spielt eine wichtige Rolle dafür, wann, wie und mit welchen Erwartungen Beschäftigte ihre Situation schildern. Einige Unternehmensleitungen berichten über eine gute und schnelle Kommunikation. Auch wenn Beschäftigte den Kommunikationsweg über Kolleg*innen wählen, ist die Unternehmenskultur entscheidend dafür, ob die Führungsebene von den Problemlagen erfährt. *„Die kommen eigentlich gleich, ich denke, da besteht ein ganz gutes Vertrauensverhältnis [...] Wir sind ja ein kleineres Unternehmen, das ist ganz unterschiedlich. Mal wird es an meine Mitarbeiter herangetragen und dann macht man ein gemeinsames Gespräch, mal werde ich direkt angesprochen, das ist bei uns alles recht unkompliziert“* (UN6). In einem Arbeitsumfeld mit einem guten Arbeitsklima unter den Beschäftigten ist die Hemmschwelle zur Kommunikation über veränderte Lebenslagen häufig am geringsten, denn *„spätestens wenn die Person, die in so einer Situation ist, handeln muss, [...] sind ja dann auch oft Gespräche zwischen Beschäftigten, die freundschaftlich verbunden sind, möglich, die auch schon mal helfen, die sich wechselseitig beraten“* (UN1). Auch über diesen indirekten Weg kann eine Vereinbarkeitsproblematik bekannt und an übergeordnete Ebenen weiter vermittelt werden. Mitarbeitergespräche, Sprechstunden oder themenspezifische Ansprechpartner*innen (bspw. Vertrauenspersonen, Betriebsräte oder betriebliche Pflegelotsen) sind gute Möglichkeiten, um den Beschäftigten Wege anzubieten, ihre Lebenslagen im Unternehmen zur Sprache zu bringen.

Der Schnittpunkt von Beruflichem und Privatem

Der individuelle Grad der Trennung zwischen Privatem und Beruflichem ist ein entscheidender und teils sehr unterschiedlich bewerteter Faktor, der einschränkend wirkt und sowohl seitens der Beschäftigten als auch seitens der Führungskräfte die Vereinbarkeit besonders bei der Pflege von Angehörigen flankiert. Das Verschwimmen der Grenzen zwischen beruflichen und privaten Aufgaben, stellt sich in allen Planungsregionen als besondere Herausforderung dar.

Aus Sicht der übergeordneten Institutionen hat eine Veränderung in der Wahrnehmung gegenüber der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf bei den Beschäftigten begonnen. Sie trauen sich eher den Betrieb bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anzusprechen, *„weil sich auch Beschäftigte selber überlegen: Was will ich jetzt in meiner Person in der Betreuung meiner Eltern oder meiner Verwandten ggf. machen?. Will ich jetzt einfach auch eine Auszeit nehmen, will ich Arbeitszeit reduzieren, will ich mich mal in der Personalabteilung beraten? Also ich denke, da sind Beschäftigte auch interessiert, mit dem Unternehmen zu sprechen, was vielleicht in den 90ern kein Thema war“* (IN1). So zeigen auch die Gespräche mit Unternehmen und Beschäftigten, dass Personen mit Pflegeverantwortung nicht erst aufgrund einer Notsituation, sondern zunehmend auch aus Interesse an einer besseren Gestaltung ihrer Erwerbsarbeit und ihres Privatlebens inklusive der Pflegeaufgaben offen über dieses Thema sprechen möchten.

Unterschiedliche Reaktionen auf offene Ansprache der Pflegesituation

Gehen Beschäftigte mit ihrer Vereinbarkeitssituation offen um sowie aktiv und direkt auf das Unternehmen zu, führt dies nicht immer zu einem Vereinbarkeitsarrangement im Unternehmen, sondern kann sich auch zur Verhandlungsgrundlage für den Wechsel in einen anderen Betrieb entwickeln: *„Ich habe in meinem alten Unternehmen gearbeitet und war laut Chef auch eine der Säulen der Firma. Ich habe das angesprochen in der Firma. Ich habe gesagt, die und die Situation ist eingetreten und wir müssen an den Arbeitszeiten etwas ändern, aber da führte überhaupt kein Weg rein. [...] Und da habe ich gesagt, ich muss mir eine andere Firma suchen und habe dort [...] gleich mit offenen Karten gespielt“* (BE10). Auch wenn Betroffene mit ihren Lebenslagen direkt auf Unternehmen zugehen, zeigt sich an diesem Beispiel, dass sie damit nicht überall willkommen sind. Erfahrungen wie diese hindern Beschäftigte, sich zu öffnen. Andererseits ermutigen sie die Betroffenen, offen mit der Situation umzugehen und nach Lösungswegen zu suchen, mit denen sich Erwerbsarbeit und Sorgearbeit vereinbaren lässt – in vielen Fällen muss es nicht auf einen Unternehmenswechsel hinauslaufen. Offenheit und Verständnis zeigen hier Beschäftigten auch andere Wege: *„Es ist nicht schön, aber man kann da ja nichts dafür. Also man muss es auch nicht verheimlichen, es ist eine ganz normale Situation. Der Lauf der Zeit bringt es einfach mit sich“* (UN8).

Die schwierige Planbarkeit von Sorgearbeit hemmt die Offenheit der Beschäftigten

Der häufig gezogene Vergleich zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung zeigt, dass auch ehemals private Themen wie die Pflege von Angehörigen durchaus in das berufliche Umfeld Einzug halten können. Allgemein sind sich die Unternehmen jedoch einig, dass die Kinderbetreuung unter anderem vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ein positiv besetztes Thema ist, das gesamtgesellschaftlich nicht (mehr) als Tabu im beruflichen Kontext gilt. Ein weiterer Faktor, der die Kommunikation für Betroffene erleichtert und auch von den Betrieben als sehr viel gestaltbarer eingestuft wird, ist die zeitliche Abschätzbarkeit und Planbarkeit der Kinderbetreuung im Vergleich zur Pflege von Angehörigen. Die Pflege von Angehörigen setzt oft sehr plötzlich ein und verlangt schnelle Reaktionen. Der Umfang der Betreuungsleistung nimmt – im Gegensatz zur Betreuung von Kindern – in der Regel zu und kann in Bezug auf die Dauer und die Steigerung der Betreuungsintensität nur selten im Vorfeld abgeschätzt werden. Aus Sicht der Unternehmen und Institutionen tragen diese Faktoren dazu bei, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf seltener mitgeteilt wird und somit ihr Kenntnisstand in diesem Bereich begrenzt ist. Insbesondere in Ost- und Mittelthüringen geben Gesprächspartner*innen an, dass die Planbarkeit ein zentraler Grund für die Unterschiede bei der Kommunikation von Kinderbetreuung und Pflege ist.

Wenn sich Betroffene mit ihren Lebenslagen an den Betrieb wenden, herrscht teilweise seitens der Unternehmen Überforderung, sich zusätzlich zum Tagesgeschäft mit Lösungsmöglichkeiten oder präventiven Maßnahmen auseinanderzusetzen. Zwar ist ihnen in der Regel die Information über die Lebenslagen der Beschäftigten wichtig, um den Ausfall von Beschäftigten zu verhindern bzw. zu begrenzen, jedoch geraten diese Themen im Arbeitsalltag häufig in den Hintergrund.

5.2 Bekanntheit in den Kommunen

Eingeschränkter Einblick in die Lebenslagen auf direktem Weg

Im Gegensatz zur Kommunikation innerhalb der Unternehmen ist der Kontakt zwischen Kommunen und Beschäftigten mit Sorgearbeit in der Regel weniger eng und eher indirekt. Kommunen und kommunale Einrichtungen erfassen zum Beispiel über Bevölkerungsumfragen und allgemeine Statistiken einen groben Überblick über die Anzahl der Menschen, die minderjährige Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Auch kommunal interne Statistiken über die Anrufe zu Themen der Vereinbarkeit sowie Sachberichte von Pflege- und Krankenkassen werden als Anhaltspunkte für die Region genutzt. Der direkte Zugang zu Informationen über die tatsächlichen Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit ist aus Sicht der Kommunen sehr schwer. *„Im Rahmen des Programms haben wir vor, Umfragen zu machen, auch unter Senioren, das wird eine Zielgruppe sein, aber das ist uns bisher nicht bekannt. Aber ich wüsste auch nicht, wie man an die ran kommt. Woher erfahre ich denn, wer jemanden zu Hause pflegt?“* (K1).

Insgesamt haben Kommunen nur einen eingeschränkten, vereinzelt Zugang zu den tatsächlichen Lebenslagen der Menschen mit familiärer Sorgearbeit – sei es aufgrund der geringen Nachfrage durch eigene Beschäftigte, durch begrenzte Kontakte zu regionalen Unternehmen oder zu betroffenen Einwohner*innen, wie auch das nachfolgende Zitat verdeutlicht: *„Als Kommune haben wir statistische Zahlen [...], da haben wir unseren Sozialbericht, [...] wo sich also durchaus solche Zahlen wiederfinden [...] wie viele [...] pflegebedürftig [...], schwerbehindert sind [...] also diese Zahlen, ja, die wissen wir. Im Rahmen dieser Beteiligungsprozesse, die wir durchgeführt haben für das integrierte Stadtentwicklungskonzept oder jetzt auch für den integrierten Sozialplan [...] da wissen wir [...] auch von einzelnen oder aus unserer Netzwerkarbeit“* (K5).

Verschiedene Informationswege über die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit

In den Gesprächen zeigten sich zwei Informationswege über die Lebenslagen von Menschen mit Sorgearbeit: die direkte Kontaktsuche zu den betroffenen Beschäftigten und Einwohner*innen oder der indirekte Kontakt über die Unternehmen. In Nord- und Südwestthüringen wird der direkte Kontakt zu Betroffenen ohne Beteiligung der Unternehmen bevorzugt genutzt. Dies setzt allerdings voraus, dass der Zugang zur Kommune vor allem seitens der betroffenen Beschäftigten und Einwohner*innen aktiv gesucht wird. Mit zunehmender Größe der Kommune gewinnt dieser aktive Zugang an Bedeutung. In kleinen Kommunen findet sich häufig ein passiver Zugang: man kennt sich und hat damit fast von selbst auch einen gewissen Einblick in die Lebenslagen. Die aktuellen Austauschmöglichkeiten mit regionalen Unternehmen sind in diesen beiden Planungsregionen eher auf Netzwerkarbeit fokussiert und damit auch vom Engagement der Unternehmen abhängig. Damit erhalten Kommunen kaum einen direkten Einblick in die Lebenslagen der dort Beschäftigten mit Sorgearbeit, aus denen wiederum selten detaillierte Anregungen zu kommunalen Entscheidungen und Handlungen resultieren (können). Aber auch hier gibt es Unterschiede in der Intensität des Austauschs zwischen einzelnen kommunalen Akteuren und Unternehmen. Insgesamt hat die Kontaktpflege zu Unternehmen in Nord- und Südwestthüringen einen deutlich geringeren Stellenwert als die direkte Ansprache von Beschäftigten.

In Ost- und Mittelthüringen sind dagegen die Unternehmen und regionalen Betriebe Hauptansprech- und Kooperationspartner bei der Ermittlung von Bedarfen der Vereinbarkeit. Die direkte Ansprache von Betroffenen ohne Kontakt über die Unternehmen wird hier eher nicht gewählt. Der Fokus bei kommunalen Beteiligungsprozessen liegt dann stärker auf den Belangen der Einwohnerschaft und der Förderung der Quartiersentwicklung und seltener auf der Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

Die kommunalen Verwaltungen als Ansprechpartner für die Bevölkerung und ihre Beschäftigten

Ihre Doppelrolle als Institution und Arbeitgeber verschafft den Kommunen in ihre Funktion als kommunale Verwaltung eigentlich eine besondere Position bei der Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung. In keiner Region Thüringens wurde diese Konstellation jedoch von den befragten Kommunen als aktiver Vorteil für die Kenntnis der Lebenslagen gesehen, für die Entwicklung von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit genutzt oder in der Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen thematisiert.

Zwar sind sich einige kommunale Akteure ihrer Doppelrolle bewusst, Bedarfe von Beschäftigten werden hier jedoch eher in der Rolle als Unternehmen gesehen und beispielsweise durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten geregelt. Die Übertragung von Lösungsmodellen auf die übergeordnete, die kommunale Ebene oder die Anpassung von Rahmenbedingungen⁵⁰, wie zum Beispiel die Förderung oder Errichtung von Informations- und Beratungsmöglichkeiten bei Pflege oder verlängerte Öffnungszeiten der Ämter und Behörden, für die Einwohnerschaft und damit für betroffene Beschäftigte anderer Unternehmen erfolgt jedoch nicht.

Je höher die Beschäftigtenanzahl der kommunalen Verwaltung, desto seltener wurde auf die Bekanntheit der Lebenslage von Beschäftigten mit Sorgearbeit innerhalb der kommunalen Verwaltung verwiesen. Kleinere Kommunen haben da einen Vorteil: *„Aber hier kennt jeder jeden, da werden Probleme auf dem kleinen, dem kurzen Weg besprochen und nach Lösungen gesucht“* (K4).

⁵⁰ Siehe hierzu auch Kapitel 7

Frauen- und Familienzentren als Anlaufpunkt für Betroffene und Informationsquelle für Kommunen

Beratungsangebote, offene Treffs und Austauschmöglichkeiten in Frauen- und Familienzentren sowie in Mehrgenerationenhäusern stellen einen guten Zugang zu Betroffenen und damit für Kommunen einen erfolgreichen Weg dar, etwas über die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit zu erfahren. Vor allem bei direkten Schnittstellen zwischen diesen Zentren und den Kommunen in Form von gemeinsamer Arbeit in Netzwerken oder Arbeitsgemeinschaften sind Kommunen informierter über die Lebenslagen Betroffener.

5.3 Bekanntheit in übergeordneten Institutionen

Neben Vertreter*innen aus Kommunen und Unternehmen spielen auch ihnen übergeordnete Institutionen eine entscheidende Rolle für die Planung, Organisation und Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Zu ihnen gehören auf überregionaler Ebene die zuständige Regionaldirektion, der Verband der Wirtschaft Thüringen e.V., die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung und die Gewerkschaften. Auf der Ebene der Planungsregionen zählen zu ihnen die Handwerks- und die Industrie- und Handelskammern.

Zugang zu Betroffenen und Kenntnis ihrer Lebenslagen

Die übergeordneten Institutionen sehen die Unternehmen als Hauptakteure, wenn es um die Kenntnis der Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit geht. Unternehmenskontakte über Projekte, aber auch die direkte Ansprache bei Vorträgen und Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit sind klassische Zugangswege. Zum Teil nehmen sie allerdings auch direkte Nachfragen im Bereich Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wahr, die ein gestiegenes Interesse seitens der Unternehmen signalisieren: *„Also wir haben aktiv Anfragen, wir haben zufällige Begegnungen, wir sind mit Infoständen draußen und reden mit der Welt“* (IN1). Die Institutionen erhalten *„allenfalls mittelbar“* Kenntnis über die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit, wenn *„die Unternehmen das schildern. Aber so konkret ist das eigentlich in den seltensten Fällen. Man hat schon einmal den einen oder anderen Anruf, [...] aber an sich kommen die auf uns zu und bitten uns um Unterstützung mit einer strategischen Ausrichtung. [...] Aber an sich haben wir keinen Zugang zu den Lebenslagen der Mitarbeiter. [Aber] wir als [...] sind ja auch ein Arbeitgeber und da kann man es ja zumindest ein Stück weit auch übertragen“* (IN4). Häufig werden insbesondere von den überregional agierenden Institutionen Rückschlüsse auf die Lebenslagen *„anhand auch von statistischen Auswertungen“* (IN3) gezogen und entsprechende Maßnahmen auch auf die übergeordnete politische Ebene weitergetragen. Einen direkten Einblick in die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit erhalten die Akteure der übergeordneten Institutionen somit nicht, allerdings sind diese auch nicht ihre mittelbare Zielgruppe.

Unter Sorgearbeit wird in Kammern oft nur Kinderbetreuung gesehen

In den Handwerks-, Industrie- und Handelskammern der Planungsregionen ist das Themenspektrum im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf stark von Fragen der Kinderbetreuung geprägt. Die Pflege von Angehörigen – seien es Eltern, Partner*innen oder Kinder mit Pflegebedürftigkeit – wird eher am Rande angesprochen. Der hohe Anteil erwerbstätiger Frauen in Thüringen⁵¹ führt dazu, dass die Kinderbetreuung in allen Planungsregionen das zentrale Thema ist, wenn es um die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf geht. Trotzdem auch die Pflege von Angehörigen häufig von Frauen übernommen wird, spielt sie in den Kammern eine weniger wichtige Rolle.

Zwischen den Planungsregionen gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Obwohl die Kinderbetreuung in allen Regionen bisher eindeutig im Fokus der Kammern war, rückt vor allem in Nord- und Mittelthüringen die Pflege immer stärker in den Vordergrund der Vereinbarkeitsthematik. In Ost- und Südwestthüringen dagegen bleibt die Kinderbetreuung mit Abstand zunächst der stärkere Bereich. Die Pflege wird besonders in diesen beiden Planungsregionen deutlich seltener von Unternehmen gegenüber den Kammern als aktueller Bedarf kommuniziert. Die Unterschiede in der Offenheit der betroffenen Beschäftigten bei der Kommunikation ihrer Bedarfe, wenn Kinderbetreuung oder Pflege mit dem Beruf vereinbart werden müssen, sind ein wichtiger Faktor, der die Bekanntheit der Lebenslagen von Betroffenen und auch die Sensibilität dafür auf Ebene der Kammern so unterschiedlich ausfallen lässt.

⁵¹ Siehe hierzu auch Kapitel 3.3

Thematisierung abhängig von Unternehmensgröße?

Mit Blick auf die Unternehmensgröße zeigen sich sehr unterschiedliche Einschätzungen der übergeordneten Akteure. So verweisen die einen darauf, dass Kleinst- und Familienbetriebe insgesamt offener mit der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf umgehen und die Lebenslagen ihrer Beschäftigten besser als größere und Großbetriebe kennen: *„Das ist ein Selbstverständnis. Das heißt, die Unternehmen, gerade auch die kleinen, sind längst viel weiter. Die müssen da auch kein Zertifikat haben, die machen das einfach“* (IN1).

Andere stellen fest, dass insbesondere größere Unternehmen mit eigenen Personalverantwortlichen den Kontakt zu übergeordneten Institutionen suchen und schlussfolgern, *„das sind dann aber meistens die, die eben wirklich jetzt auch schon Trends erkannt haben. Gerade, wenn die [...] wirklich auch vielleicht breiter gestreut sind, breiter aufgestellt sind oder eben auch Auslandskontakte haben“* (IN3).

Alle übergeordneten Institutionen haben ein Interesse daran, auch kleine und mittelgroße Betriebe zu erreichen, die den Großteil der Unternehmensstruktur des Landes ausmachen. Dass trotz deren geringer Nachfrage bei übergeordneten Ansprechstellen ein Bedarf besteht, stellten die Befragten vor allem auf privater Ebene, bei persönlichen Kontakten im Familien- und Freundeskreis oder in der Nachbarschaft fest. Es ist ihnen bewusst, dass die geringe Inanspruchnahme im Zusammenhang mit der unzureichenden Bekanntheit ihrer Angebote steht: *„Also die, die es bräuchten, nutzen uns noch nicht so intensiv, wie sie es eigentlich machen sollten und kennen sicherlich noch nicht unsere Angebote.“* (IN3).

5.4 Unterschiede zwischen den Planungsregionen

5.4.1 Nordthüringen

In Nordthüringen wurde die besondere Auswirkung des steigenden Durchschnittsalters der Beschäftigten auf die Wahrnehmung und Bedeutung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf thematisiert. So nimmt sowohl die Betreuung von Enkelkindern als auch die Pflege von Angehörigen durch ältere Beschäftigte zu und wird als in Zukunft wichtigeres Thema in den Unternehmen Nordthüringens gesehen.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Unternehmen in Nordthüringen

Die befragten Beschäftigten in Nordthüringen haben sich zumeist in Eigeninitiative an ihre Unternehmensleitung gewandt, als das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit für sie relevant wurde, woraufhin das Unternehmen *„sehr offen und verständnisvoll reagiert“* hat (BE12).

Auch die Unternehmen selbst gehen offen auf ihre Beschäftigten zu und sprechen Themen wie die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf an, um einen Eindruck von derzeitigen Lebenslagen zu erhalten, die die Erwerbsarbeit betreffen: *„Da gibt es keine Hemmschwelle, weil wir das auch ganz offen in gewissen Diskussionsrunden zum Thema machen und ich auch gezielt nachfrage. Da setzen wir uns schon ganz gut mit auseinander. Ich denke, da schämt sich keiner, das ist eigentlich bekannt. Meine Mitarbeiterinnen kommunizieren da schon sehr ehrlich“* (UN6). Die Möglichkeit zum Diskurs als Teil der Unternehmenskultur zeigt einerseits den Beschäftigten die Offenheit der Führungsebene gegenüber sensiblen Themen, andererseits ermutigt es die Mitarbeiter*innen, bei Schwierigkeiten ihre Situation in dem Wissen anzusprechen, auf Verständnis und Lösungsmöglichkeiten zu stoßen.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Kommunen Nordthüringens

Die befragten und am Regionalworkshop teilnehmenden Kommunen⁵² der Planungsregion Nordthüringen thematisieren die Lebenslagen von Beschäftigten mit familiärer Sorgearbeit als einzige Region nicht als Problem oder Defizit. Als ein Grund dafür wird die bereits recht hohe Aktivität der Kommunen in diesem Bereich angesehen. So befinden sich hier zwei der drei Pflegestützpunkte Thüringens, es gibt kommunale Arbeitskreise und mehrere zertifizierte familiengerechte Landkreise, die die Bedeutung der Kommune gegenüber Bürger*innen mit Pflegeaufgaben herausstellen. Mit mobilen Sprechtagen versuchen die Kommunen, nicht nur in den größeren Städten, sondern auch in der Fläche, Ansprechpartner für Menschen mit Sorgearbeit zu sein und die Lebenslagen aus erster Hand zu erfassen und nachzuvollziehen. Auch eine im Rahmen

⁵² Die Gesprächspartner*innen kamen aus Gemeinden und Landkreisen.

der Sozialplanung angelegte Bedarfsanalyse für die Pflege soll Aufschluss über die derzeitige Situation bringen. Trotzdem wird der direkte Zugang zu Betroffenen als Defizit thematisiert, auch sind die konkreten Lebenslagen *„bisher nicht bekannt, das ist ein Defizit, [...] also ich wüsste jetzt auch nicht, wie man an die ran kommt, also woher erfahre ich denn, wer jetzt zu Hause jemanden pflegt“* (K1).

Der Kontakt zu Unternehmen in der Region wird von den Kommunen als Informationsquelle zu den Lebenslagen genutzt. Betriebe werden aktiv angesprochen und geknüpfte Kontakte weiter gepflegt, so dass hier ein regelmäßiger Austausch mit Geschäftsführungen zum Thema Vereinbarkeit, beispielsweise im Rahmen von Unternehmerfrühstücken, stattfindet.

Vor allem unter dem Gesichtspunkt des Alterns im Quartier arbeiten die Kommunen Nordthüringens direkt mit den Unternehmen zusammen. Beispiele sind Arbeitsgruppen zwischen Kommunen und Wohnungsgesellschaften zur Verbesserung der Wohnsituation für ältere und pflegebedürftige Menschen, die nach Lösungen für eine steigende Nachfrage nach altersgerechtem oder barrierefreiem Wohnraum in kommunaler Verantwortung sucht. Über die Verbindung zur Stadtplanung und -entwicklung nehmen die Unternehmen indirekt die zunehmende Bedeutung der demografischen Entwicklungen in der Region wahr. Trotz dieser Kooperation schätzen die Kommunen die bisherigen Informationen nicht als ausreichend ein, um ein umfangreiches Wissen der tatsächlichen Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit in der Region Nordthüringens zu generieren.

Weitere Analysen sind zukünftig notwendig

Trotz der hohen Aktivität wird von den kommunalen Akteuren selbst der Zugang zur Zielgruppe als unzureichend beschrieben. Um Informationen zu gewinnen, ist eine Bevölkerungsbefragung im Gespräch, die die Bedarfe von Erwerbstätigen, die Angehörige betreuen oder pflegen, ermitteln soll. Auch Evaluationen von Modellprojekten sowie eine Bedarfsanalyse zu den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen wurden hierfür bereits durchgeführt.

Die Diskussionen der bereits seit einigen Jahren bestehenden Arbeitskreise lassen nicht auf einen Zuwachs der Bedeutung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf schließen, vielmehr ist das Thema in Nordthüringens schon seit längerem präsent. Folglich wird es weniger stark mit aktuellen Entwicklungen in Verbindung gebracht, wie die Knappheit der Kinderbetreuungsplätze beispielhaft zeigt.⁵³ Mit Blick in die Zukunft wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, wie in den anderen Planungsregionen, auch in Nordthüringens als wachsender Bereich bis 2030 eingeschätzt, der die Lebenslagen der Bevölkerung verändern und auch die kommunalen Aufgaben beeinflussen wird. Die *„Wichtigkeit wird in Zukunft zunehmen, vor allem unter dem Blick des Fachkräftemangels. Da werden sich alle mit dem Thema befassen müssen“* (K1).

Bekanntheit der Lebenslagen in den übergeordneten Institutionen Nordthüringens

Die übergeordneten Institutionen in Nordthüringens kennen die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit aus ihrer Zusammenarbeit mit Unternehmen. Direkte Kontakte zu Betroffenen gibt es nur dann, wenn die Betroffenen gleichzeitig in einer Position (z. B. als Betriebsrat oder Geschäftsinhaber*in) sind, über die die Zusammenarbeit der übergeordneten Institutionen mit den Unternehmen erfolgt.

5.4.2 Mittelthüringens

Sowohl in den Kommunen als auch in den Unternehmen in Mittelthüringens wird Vereinbarkeit diskutiert und auch als zukünftig an Bedeutung zunehmendes Thema angesehen.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Unternehmen der Region Mittelthüringens

Die Unternehmen Mittelthüringens kennen die Lebenslagen ihrer Beschäftigten gut. Sowohl größere als auch kleine Betriebe schätzen, dass über die betrieblichen Strukturen, die vertrauensvolle Betriebskultur und den offenen Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf viele Informationen zu den Lebenslagen ihrer Beschäftigten an sie herangetragen werden.

⁵³ Siehe hierzu auch Kapitel 3.4

Ein besonderer Verweis erfolgt auf die Bedeutung der Sensibilisierung aller Kolleg*innen für die Lebenslagen. Das Wissen um und Verständnis füreinander werden als wichtige Faktoren für erfolgreiche Vereinbarkeit am Arbeitsplatz angesehen. Um dies zu erreichen, ist es aus Sicht der Unternehmensleitungen wichtig, verschiedene Perspektiven einzunehmen. So müssen nicht nur Beschäftigte untereinander Verständnis für Pflegesituationen oder Ausfallzeiten entwickeln. Auch die Situation, dass die Führungsebene mit Vereinbarkeitssituationen konfrontiert werden kann, muss im Unternehmen kommuniziert werden. Das „Geben und Nehmen“ aller im Unternehmen wird als zentrales Element einer Unternehmenskultur angesehen, welche die Beschäftigten ermutigt, ihre Lebenslagen offen darzustellen und ohne Scheu Lösungen zu erfragen.

Genutzte Angebote geben Information über Lebenslagen

Neben der direkten, offenen Kommunikation von Bedarfen erhalten Unternehmen auch über andere Quellen Informationen zu den Lebenslagen ihrer Beschäftigten mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben. Ein Beispiel dafür ist die Inanspruchnahme bestehender Angebote des Betriebs, auf die in Kapitel 6 genauer eingegangen wird. In diesem Zusammenhang setzen sich einige Betriebe auch intensiver mit den gesetzlichen Regelungen auseinander, welche die Grundlage für Angebote sowie Pflichten seitens der Arbeitgeber*innen bestimmen. Im Bereich Pflege werden diese als nicht bedarfsgerecht eingeschätzt, vor allem verglichen mit den Möglichkeiten, die rechtlich für die Kinderbetreuung gelten. Ein praktisches Beispiel ist die auf einmalig zehn Tage festgelegte Freistellung pro Pflegefall, während bei der Kinderbetreuung zehn Tage Freistellung pro Jahr zur Verfügung stehen. Nicht alle Betriebe sind in gleichem Maße mit diesen Differenzen vertraut bzw., für die sich daraus ergebenden Folgen für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sensibilisiert. Dennoch zeigt das Beispiel die Intensität der Auseinandersetzung und Reflexion der Handlungsmöglichkeiten einiger Betriebe in Mittelthüringen und somit die Bedeutung, die die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Familie hier abseits des Tagesgeschäfts bereits hat.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Kommunen Mittelthüringens

Ebenso wie in Nordthüringen ist das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf in Mittelthüringen fester Bestandteil der kommunalen Agenda. Den kommunalen Verantwortlichen sind die Defizite bei der Erfassung der Lebenslagen von Betroffenen in der Planungsregion bewusst.

Die Erfassung von Bedarfen und die Vernetzung von Akteuren mehrerer Ebenen sind hier besonders vielschichtig organisiert. So wird die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Kommunen in Mittelthüringen als sehr gut und produktiv wahrgenommen. Der regelmäßige Austausch wird aktiv gesucht und Themen der Vereinbarkeit und der Fachkräftesicherung werden diskutiert. Im Gegensatz zu anderen Regionen ist nach Einschätzung der Kommune die Verknüpfung dieser beiden Bereiche bereits in den Unternehmen in Mittelthüringen angekommen. Aber auch innerhalb der Kommunen ist ein Bewusstsein für eine engere Zusammenarbeit und Abstimmung verschiedener Bereiche gewachsen, welches dazu führt, dass Bedarfe besser eingeschätzt werden können. *„Unser Landrat hat sehr vielfältige Kontakte zu Unternehmen, er besucht jeden Monat die Betriebe und das schon seit vielen Jahren. Er ist überall sehr gut vernetzt und die Geschäftsführer oder Mitarbeiter sprechen ihn auch direkt darauf an. In so gut wie jeder Besprechung geht es um Fachkräfte und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. [...] ich bin in verschiedenen Gremien tätig und auch dort gibt es immer eine Verkopplung zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite [...]. Und dann natürlich die Kolleginnen, die in den sozialen Diensten hier tätig sind, [...] die bekommen natürlich aufgrund der Fälle, mit denen sie arbeiten, solche Anfragen: Mutti ist langzeitkrank, Vati ist alleine mit den Kindern und arbeitet in Schichten – wie können wir das bewältigen?“* (K2).

Medienberichte fördern Wissen um Lebenslagen und sensibilisieren Unternehmen und Kommunen

In der Kommune ist die Pflege von Angehörigen inzwischen ein wichtiger Teil der Diskussionen und befindet sich im Blickfeld der Akteure. Das in Mittelthüringen wahrgenommene verstärkte Interesse an der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und insbesondere Pflege und Beruf wird auch durch die mediale Aufmerksamkeit gefördert. In positiven wie in negativen Berichterstattungen sensibilisiert die mediale Präsenz nicht nur Betriebe dafür, sich der Thematik zu öffnen, sondern regt auch zur Zusammenarbeit mit übergeordneten kommunalen Akteuren an, um Bedarfe noch besser zu erfassen.

„Es ist natürlich öffentlich mehr präsent, allerdings hat es dieses Problem vorher auch schon gegeben, es wurde nur nicht so darüber gesprochen. Es ist sehr gut, dass es präsent ist, es wird dadurch auch häufiger diskutiert in verschiedenen Gremien“ (K2).

Bekanntheit der Lebenslagen in den übergeordneten Institutionen in Mittelthüringen

Die übergeordneten Institutionen in Mittelthüringen erfahren nur über den indirekten Weg – über Nachfragen von Unternehmen – etwas über die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit. Obwohl dieser Austausch nicht immer reibungslos funktioniert, ist der Ansatz derzeit ein wichtiges Instrument, um einen kleinen Einblick in die Lebenslagen zu erhalten und bedarfsorientiert reagieren zu können.

Auch für die Kammern ist trotz der bereits guten Zusammenarbeit die Sensibilisierung der Unternehmen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mit Blick auf die Entwicklungen der Fachkräfte bis 2030 ein Ziel, welches sie aktiv verfolgen und zukünftig weiter vertiefen wollen. Durch die damit verbundene enge Zusammenarbeit mit Unternehmen soll auch die Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten stärker aufgenommen und Angebote für Mitgliedsbetriebe angepasst werden.

5.4.3 Ostthüringen

Wie in Mittelthüringen ist das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf auch in den Unternehmen der Planungsregion Ostthüringen bereits angekommen und wird als wichtiges Thema in Bezug auf die Fachkräftesicherung behandelt. Die Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit ist jedoch sehr unterschiedlich in dieser Region.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Unternehmen in Ostthüringen

Einige Unternehmen in Ostthüringen sind sehr interessiert an Themen der Vereinbarkeit. Sie sind in Bündnissen für Familie aktiv und nehmen bspw. an Aktivitäten des Bündnisses teil und informieren sich über offizielle Statistiken auch über betriebsübergreifende Entwicklungen, die ihre Beschäftigten, aber auch die Rahmenbedingungen in der Planungsregion umfassen. Außerdem sprechen sie ihre Beschäftigten selbst an, haben Fragen zur Lebenslage in Mitarbeiter*innengesprächen aufgenommen und geben Ansprechpartner*innen innerhalb des Unternehmens bekannt, die sich den Problemen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zuwenden. So nutzen in Ostthüringen die Unternehmen vor allem den direkten Weg, um etwas über die Lebenslagen ihrer Beschäftigten zu erfahren.

Offene Unternehmenskultur und Diskretion

Auch in Unternehmen Ostthüringens spielen Unternehmenskultur und Offenheit sowie die persönliche Erfahrung der betrieblichen Ansprechpartner*innen mit Pflegesituationen eine wichtige Rolle. So entstehen in den Betrieben bspw. Situationen, in denen *„jemand kommt und um Rat fragt und nicht weiß, wie er etwas handeln soll. Und dadurch, dass ich auch privat schon viel Erfahrung mit diesen Themen habe [...], kann es auch mal sein, dass man sich zusammensetzt und die Lage bespricht. Manchmal müssen sie auch einfach nur mal etwas loswerden“* (UN10). Doch auch hier ist es so, dass die aktive Ansprache durch die Beschäftigten individuell sehr unterschiedlich verläuft. Während einige Mitarbeiter*innen offen über ihre Situation sprechen, kommen bei anderen die Lebenslagen erst in Notsituationen zur Sprache. Oft werden – wie in anderen Planungsregionen Thüringens auch – zunächst Lösungen innerhalb der Familie der Beschäftigten gesucht, bevor der bzw. die Arbeitgeber*in in die Situation einbezogen wird. Insbesondere in Unternehmen, in dem sehr viele Eltern mit kleineren Kindern beschäftigt sind, sprechen Beschäftigte gern und offen über ihre Lebenslagen. Die Pflege bleibt hier jedoch oft nachgestellt: *„Es ist nicht so, dass es verschwiegen wird, aber ich habe selber schon mehrere Angehörige in Pflegesituationen gehabt [...] und ja, auch ich erzähle mehr von meinen Kindern als von meinem pflegebedürftigen Vater“* (UN10).

Zur offenen Unternehmenskultur gehört nicht nur die Gewissheit, Pflegesituationen und Vereinbarkeit ansprechen und gleichzeitig Diskretion erfahren zu können. Auch das Bewusstsein, dass die Arbeit als Ausgleich von den Beschäftigten mit Sorgearbeit gesehen wird, ist Teil der Kultur und einigen Beschäftigten sehr wichtig: *„Im Allgemeinen habe ich das Gefühl, dass die Mitarbeiter froh sind, wenn sie zur Arbeit kommen können [...] sie sind froh, wenn sie die Normalität haben. Ich habe eine Mitarbeiterin, die ihren Lebenspartner pflegt, die möchte das tatsächlich auch nicht, wenn darüber irgendwie gesprochen wird“* (UN10).

Tatsächliche Lebenslagen sind in Kommunen kaum bekannt

Für die befragten Kommunen beschränkt sich die Bekanntheit der Lebenslagen auf wenige Kontakte zu Unternehmen und Beschäftigten mit Sorgearbeit. Sie nehmen auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber Bedarfe nur in geringem Maße wahr, die als solche an die übergeordnete Ebene weitergetragen werden könnten. Beteiligungskonzepte im Rahmen des „audits berufundfamilie“ und die integrierte Sozialplanung sind hier die Zugänge zu Informationen. Mit Beratungsangeboten gehen Kommunen teilweise aktiv auf Menschen zu, die von der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege betroffen sind, um neben der Weitervermittlung auch einen Einblick in ihre Lebenslagen zu erhalten. Diese aktiven Angebote werden jedoch eher zurückhaltend von Betroffenen genutzt, was zum Teil in der nicht ausreichenden Bekanntheit gesehen wird.

Bekanntheit der Lebenslagen in den übergeordneten Institutionen in Ostthüringen

Die Kammern in Ostthüringen kennen die Lebenslagen und Bedarfe im Bereich Vereinbarkeit nach eigener Einschätzung aufgrund der engen Unternehmenskontakte recht gut. Dabei überwiegt der zugehende Kontakt der Kammern auf die Unternehmen, da diese sich eher selten von selbst an die Kammern wenden. Häufig werden schwierige Situationen in einem Gespräch angesprochen, welches zuvor unter einem anderen thematischen Bezug begonnen wurde: *„Manchmal kommt man auch erst im Gespräch darauf, dass ganz andere Ursachen für ein Problem da sind. Manchmal kommen auch Anfragen ganz konkret an unsere Rechtsabteilung [...] Sowohl für Arbeitgeberseite, um dort rechtlich abgesichert zu sein und ganz oft haben wir es auch, dass es auch in Richtung Arbeitnehmer geht, also dass die Unternehmer gar nicht Bescheid wissen, was sie für ihren Arbeitnehmer alles tun können“* (IN18). Dieses Wissen nützt ihnen doppelt: einerseits aus der Sicht der Kammer, andererseits aus der Sicht als Arbeitgeber.

Die offene Kommunikationskultur unter den Beschäftigten in der Kammer selbst unterstützt den Einblick in die Lebenslagen von Beschäftigten, die sie auch aus den Unternehmen gespiegelt bekommen: *„Dadurch, dass es auch mehrere Fälle im Haus gibt, ist da auch eine offene Kultur und die Mitarbeiter können davon ausgehen, dass es ein gewisses Verständnis für solche Situationen gibt und nach Lösungen gesucht wird. Und das ist das, was wir von den Unternehmen wissen: die haben selbstredend ein Interesse daran, dass die Mitarbeiter ihre Situation schildern“* (IN18).

In Beratungsgesprächen wird deutlich, was Unternehmen dazu bewegt, sich für die Lebenslagen ihrer Beschäftigten stärker zu interessieren: *„Wir haben einen großen Fachkräftebedarf, es ist sehr schwierig die geeigneten Kräfte zu bekommen und da rückt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr in den Vordergrund. Wir haben das eigentlich in allen Beratungsgesprächen. Nicht nur bei mir, sondern die anderen Berater sprechen das natürlich auch immer mit an“* (IN16). So nutzen die Kammern ihre Kontakte nicht nur, um in den Unternehmen für die Belange von Beschäftigten mit Sorgearbeit zu sensibilisieren, sondern auch um ein Bild der Lebenslagen der Beschäftigten in den Unternehmen zu erhalten.

5.4.4 Südwestthüringen

In Südwestthüringen spielt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – im Vergleich zwischen den Planungsregionen – die bisher geringste Rolle. Unternehmen und deren übergeordnete Institutionen verhalten sich eher abwartend und passiv, messen dem Thema eine deutlich geringere Bedeutung bei als zum Beispiel vergleichbare Unternehmen in Nord- und Mittelthüringen.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Unternehmen in Südwestthüringen

In kleineren (familiengeführten) Betrieben sind die Lebens- und Pflegesituationen der Beschäftigten oft bekannt, wie das folgende Zitat aus einem Gespräch verdeutlicht: *„Die Philosophie seit der Gründung unseres Familienunternehmens ist die enge Zusammenarbeit mit unseren Angestellten. [...] Wir sind als Unternehmer für unsere Mitarbeiter ein ständiger Ansprechpartner. Sie können mit ihren persönlichen Problemen, nach Absprache zu uns kommen und wir versuchen dann natürlich auch ein Stück weit weiterzuhelfen“* (UN4). In größeren Unternehmen findet sich bisher eher selten ein aktiver Zugang auf Beschäftigte mit Sorgearbeit. Die Kommunikation tatsächlicher Bedarfe und Lebenslagen erfolgt oft auf Initiative der Beschäftigten.

Wissen um Angebote fördert Bereitschaft zur Offenheit bei Beschäftigten

Obwohl in vielen Betrieben die Beschäftigten zumeist erst spät auf die Unternehmen mit Unterstützungsbedarf bei Pflegeverantwortung zukommen, berichten Unternehmen aus dieser Planungsregion auch, dass sich Beschäftigte frühzeitig indirekt mit ihren Lebenslagen an den Betrieb wenden, indem sie nach bestehenden Angeboten fragen: *„aktuell habe ich einen Fall, wo jemand immer mehr rein rutscht in die [Pflege]Situation. Er hat sich den Pflegekoffer schon im Vorfeld geholt, hat mich jetzt gebeten zu recherchieren. Also das passiert auch schon im Vorfeld“* (UN8). Die Bekanntheit der bestehenden Angebote verbunden mit dem Wunsch, diese zu nutzen, wirkt hier als Anreiz für Beschäftigte, ihre persönliche Lebenslage im Unternehmen darzustellen. Hierdurch bietet sich dem Betrieb außerdem die Chance, möglichen spontanen Notfallsituationen u. a. durch das Bereitstellen von Informationen und das Erstellen von Vertretungsplänen entgegenzuwirken.

Bekanntheit der Lebenslagen in den Kommunen Südwestthüringens

Gemessen an dem als gering eingeschätzten Bedarf der Unternehmen ist die Eigeninitiative der Kommunen bei der Sensibilisierung begrenzt. Trotzdem ist die Vereinbarkeit in den Landkreisen als Problematik bekannt und wird auch als solche ernst genommen. Es gibt Versuche von kommunalen Akteuren, mit Unternehmen in Kontakt zu treten, um mehr über die Lebenslagen der Beschäftigten, die Sorgearbeit und Beruf vereinbaren, zu erfahren. Die Kontaktaufnahme ist jedoch bisher wenig erfolgreich: *„Das ist ganz schwierig. [...] Also wenn Unternehmen Fachkräftesicherung meinen, sehen die selten das Soziale dahinter. [...] Es ist wirklich schwierig, da Kontakte zu bekommen“* (K3).

Dagegen arbeiten die Kommunen selbst bereits sehr aktiv mit Themen der Vereinbarkeit – sowohl mit Blick auf die Kinderbetreuung, als auch auf die Pflege – und versuchen, Lebenslagen und Bedarfe durch die direkte Ansprache der Betroffenen abzuschätzen und mit ganzheitlichen Ansätzen die Vereinbarkeit für die Bevölkerung zu verbessern. Insgesamt wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eher als gesamtgesellschaftliches Thema von den Kommunen in Südwestthüringen gesehen und auch als solches von Betroffenen wahrgenommen.

Kommunen suchen direkte Kontakte zu betroffenen Beschäftigten

Das aktive Zugehen und das Angebot von niedrigschwelligen Beratungsmöglichkeiten für Betroffene sind erste Schritte, um der kommunalen Verantwortung auf diesem Gebiet gerecht zu werden und einen direkten Eindruck von den Lebenslagen der Menschen zu erhalten. So werden beispielsweise kommunale Ansprechpartner*innen für Senioren, auch von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung aufgesucht und so auf direktem Weg Informationen zu ihren Lebenslagen an die Kommune herangetragen. Dass damit jedoch nicht alle Zielgruppen, wie Beschäftigte mit Pflegeverantwortung für Minderjährige, angesprochen werden, ist ihnen bewusst: *„Bei mir kommen auch immer nur die an, die erstens mich gefunden haben, zweitens, die diese ganze Brücke – also die das bewältigt haben, bei mir wirklich eine Anfrage zu stellen. [...] Zudem sind die [Anfragen] immer in Bezug auf die Pflege von alten Menschen. Wenn ich davon spreche, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, sehe ich auch andere Zielgruppen, wie behinderte Kinder usw.“* (K3).

Bekanntheit der Lebenslagen in den übergeordneten Institutionen in Südwestthüringen

Kontakte zwischen übergeordneten Akteuren und Unternehmen, bei denen das Thema Vereinbarkeit relevant ist, gibt es in Südwestthüringen offenbar seltener als in den anderen Planungsregionen Thüringens. Auch Anfragen zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf werden seltener an sie gestellt, wodurch ihr direkter Zugang zu Informationen über die Lebenslagen von Beschäftigten mit Sorgearbeit stark einschränkt wird. Unternehmen wenden sich vorrangig mit personalpolitischen Anfragen an die Kammern. Direkte Anfragen, Berichte oder Anregungen zur Vereinbarkeitsthematik gelangen in der Regel nicht zu den Kammern. Wenn Anfragen in Verbindung mit Vereinbarkeit gesehen werden, dann in Form von Fragen zum Wechsel in Teil- oder Vollzeitbeschäftigung: *„Ich habe mich mit Kollegen kurzgeschlossen, die im Beratungssegment unterwegs sind und auch mal nachgefragt, wie Anfragen im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch Pflege und Beruf sind oder wie Fragen zu Auskünften und Hilfestellungen an uns gerichtet werden. Das ist so gut wie gar nicht der Fall. Was natürlich schon vorkommt sind Fragen zum Wechsel in Teilzeit und zurück in Vollzeit, was jetzt aber nicht unbedingt mit Vereinbarkeit zu tun hat“* (IN11). Die

geringe Eigeninitiative geht mit der Annahme einiger Kammern einher, die Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten sei auch in den Unternehmen selbst nicht gegeben.

Kammern selbst wissen wenig über die Lebenslagen ihrer Beschäftigten mit Sorgearbeit

In den Kammern selbst als Unternehmen ist die Vereinbarkeit ebenfalls kaum ein relevantes Thema. Obwohl das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Kammern Südwestthüringens nach eigenen Angaben zwischen 40 und 50 Jahren liegt, spielt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hier bisher noch keine Rolle. Entsprechend gelangen auch aus dieser Perspektive keine Informationen zu den Lebenslagen Beschäftigter mit Sorgearbeit in die Kammern der Planungsregion.

6 Angebote und Bedarfe zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Im sechsten Kapitel stehen vor allem folgende Fragen im Fokus: Welche Angebote unterbreiten Unternehmen ihren Beschäftigten zu besserer Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf? Welche Angebote stehen Unternehmen und Betriebsräten zur Verfügung, um kompetente Ansprechpartner*innen für in Sorgearbeit stehende Beschäftigte sein zu können? Welche Schwierigkeiten zeigen sich? Welche Bedarfe bestehen aufgrund fehlender Angebote?

Bei der Einschätzung der Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“ finden sich mit Blick auf die Unternehmensgröße zwei gegensätzliche Einschätzungen, die durchaus die Aktivitäten der übergeordneten Institutionen beeinflussen können.

Es gibt „zwei Grundrichtungen: die einen sagen: In großen Unternehmen läuft das alles völlig problemlos, weil, die haben da alle Kapazitäten an Zeit, Personal und Geld. Die anderen sagen: Nein, das ist nicht so, weil in großen Unternehmen ist das alles viel mehr anonymisiert, da traut sich der Mitarbeiter überhaupt nicht, sich zu öffnen und zu äußern, weil, das sind private Themen und die Anonymität großer Unternehmen verhindert das. Das Pendant in kleinen Unternehmen: die einen sagen: Es ist dort so familiär, dass diese Themen im Privaten gar nicht bleiben, man auch automatisch [...] Lösungen sucht, anbietet, wie halt eben beides zu vereinbaren geht. Da stellt sich das Thema in einer völlig anderen Struktur und demgegenüber sagen wieder andere: nein, kleine Unternehmen haben das überhaupt nicht auf dem Schirm, weil da ist Pflege oder Kinderbetreuung noch viel mehr Privatsache ist als in großen, und die haben keine Zeit, keine Kapazitäten, kein Geld, um sich mit diesen Fragestellungen zu beschäftigen, weil das Alltagsgeschäft zu viel an Zeit, Energie, Aufwand frisst. Das ist dieses große Bild.“ (BE1).

Gesellschaftliche Aufklärung über Pflegesituationen und über Angebote zur Vereinbarkeit ist Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Obwohl bestehende Angebote zur Vereinbarkeit oder zur Prävention bei Belastungssituationen bisher noch nicht in dem Maße wie geplant in Anspruch genommen werden, ist das Bewusstsein für die Bedeutung von Information und Aufklärung auf der institutionellen Ebene durchaus gegeben: „Ich denke, es müsste zunächst ein ganzes Stück weit mehr Aufklärung erfolgen über die entsprechenden Institutionen. Was es eigentlich heißt, was es bedeutet [...] Lebensphasenmodell eines Menschen [...]. Die Betreuung der Kinder und vor allen Dingen der Pflege älterer Angehöriger kommt noch hinzu. Und aus dieser Situation heraus gibt es eigentlich dieses Erfordernis, dass das gesellschaftliche Bild in eine andere Richtung gelenkt und verschoben wird. Und dazu braucht man natürlich Aufklärung: Was steht denn alles an? Was sind das für Belastungen? Wer ist für diese Frage eigentlich der richtige Ansprechpartner, der kompetente Ansprechpartner? Wohin gehe ich? Wie nehme ich den Menschen die Angst vor der Bürokratie?“ (IN17).

Vereinbarkeitsfördernde Angebote sind auf Frauen ausgerichtet

Die Zielgruppe vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen sind in erster Linie Frauen, da diese zu einem Großteil die Sorgearbeit tragen. Es wird sich mit der zunehmenden Übernahme von Sorgearbeit durch Männer erst in der Zukunft zeigen, ob die aktuell angebotenen Maßnahmen und Instrumente ausreichend sind, um auch Männern eine gute Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zu ermöglichen. Aktuell weisen erste Tendenzen darauf hin, dass dies nicht so sein könnte, da Männer ihre Erwerbstätigkeit mit zunehmender Pflege eher aufgeben als ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wie es die Frauen in erster Linie versuchen.

6.1 Angebote für Beschäftigte mit Sorgearbeit

Die Angebote für Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sind vielfältig. Neben der Umsetzung gesetzlicher Ansprüche beinhalten sie vor allem Informations- und Beratungsangebote verschiedener Akteure, betriebliche Anpassungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes, finanzielle Unterstützung sowie ergänzende, familien- und vereinbarkeitsunterstützende Angebote der Kommunen oder anderer Akteure der Zivilgesellschaft.

Informations- und Beratungsangebote

Informations- und Beratungsangebote für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung bieten zusätzlich zu den Pflegekassen sowohl Beratungsstellen wie Pflegestützpunkte oder kommunale Einrichtungen als auch die Unternehmen selbst an. Zu den Inhalten der Beratungen gehören vor allem die gesetzlichen Ansprüche des pflegebedürftigen Menschen, die damit verbundene Antragstellung und das Procedere der Durchsetzung der Ansprüche. Aber auch Informationen zu Kontaktadressen und Ansprechpartner*innen, zu Angeboten für Senior*innen oder pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige, zu ehrenamtlicher Hilfe oder zu Angeboten zur Unterstützung im Alltag sowie zu gesundheitsfördernden und Präventionsangeboten sind Bestandteil vieler Informations- und Beratungsstellen.

Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention als Instrument der Fachkräftesicherung

Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention richten sich vor allem an die Beschäftigten mit Sorgearbeit selbst. Mit den Präventionsmaßnahmen sollen zum Beispiel Stresssituationen vorgebeugt werden, gesundheitsgefährdendes Verhalten durch falsches Heben vermieden und die Bewältigung der Pflegesituation allgemein verbessert werden. Ziel ist es auch, die Beschäftigten mit Sorgearbeit für ihre eigenen Belastungsgrenzen zu sensibilisieren, um ein dauerhaftes Überschreiten dieser zu verhindern. Insgesamt zielen diese Angebote auf den Erhalt der Erwerbsbeteiligung der Beschäftigten mit Sorgearbeit und stellen damit auch ein Instrument zur Fachkräftesicherung dar. Diese Angebote werden sowohl von Kranken- und Pflegekassen als auch von kommunalen, betrieblichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren angeboten.

Beschäftigte differenzieren zwischen den Adressaten ihrer Vereinbarkeitsbedarfe

Seitens der Beschäftigten wird fast ausschließlich der Wunsch an das Unternehmen formuliert, die Arbeitszeit anpassen und für die Sorgearbeit flexibel gestalten zu können. Weitere Angebote sind vielen Beschäftigten zumindest im Kontext der Erwerbstätigkeit nicht bewusst. So berichtet eine Angestellte über den Austausch zu Unterstützungsangeboten mit Kolleg*innen: *„Wir sind ein kleines Unternehmen, wir sind auch ein kleiner Ort hier und die meisten Kollegen kennen auch einfach die Eltern oder die Geschwister. Natürlich erzähle ich das nicht bis ins Detail bei der Arbeit [...]. Wir reden schon so hin und wieder darüber, aber speziell habe ich auch wegen anderer Angebote niemanden angesprochen“* (BE12). Weitere Informationen und pflegeunterstützende Maßnahmen werden eher außerhalb der Arbeit gesucht – insbesondere bei Ansprechpartnern, die die Pflegesituation direkt flankieren: *„Wir sind hier gut abgedeckt mit Pflegediensten, die auch wirklich gute Angebote haben. Darüber habe ich mich auch schon kundig gemacht. Man spricht ja auch ab und zu mal auch mit der Krankenkasse. [...] Wir haben Informationen von der Krankenkasse bekommen, als wir die Pflege beantragt haben und auch über Informationsveranstaltungen“* (BE12).

Gesetzliche Freistellung wird nicht in Anspruch genommen

Die gesetzliche Freistellung von zehn Tagen wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung aufgrund Übernahme einer Pflegeverantwortung oder veränderter Pflegesituation, welche im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) verankert ist, wird von Beschäftigten bisher nur selten wahrgenommen, da sich viele Beschäftigte diese einmalige Gewährung „aufsparen“ wollen. Sowohl Beschäftigte als auch Betriebsräte, Gewerkschaften und Kammern sowie die Kommunen verweisen darauf, dass die Einmaligkeit der Zehn-Tage-Freistellung dazu führt, dass diese gar nicht in Anspruch genommen wird. Die Beschäftigten gehen fast immer davon aus, dass sich ihre jetzige Situation noch verschlimmern könnte.

Aus Sicht der Gewerkschaft wird der Freistellungsanspruch der Beschäftigten mit Sorgearbeit von den Unternehmen vor allem als Belastung und kaum als Chance gesehen, den Beschäftigten zu helfen und sie auch hiermit langfristig im Unternehmen halten zu können. Die befragten Unternehmen verwiesen vorrangig auf die schon dargestellten Schwierigkeiten, die die Beschäftigten selbst im Zusammenhang mit einer möglichen Freistellung thematisieren. In fast allen befragten Unternehmen gab es keine eigenen Erfahrungen mit der Gewährung der gesetzlichen Freistellung eines Beschäftigten aufgrund der Übernahme von Pflegeverantwortung.

6.1.1 Angebote von Unternehmen für Beschäftigte mit Sorgearbeit

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung als wichtigste betriebliche Angebote

Zu den vereinbarkeitsunterstützenden Angeboten der Unternehmen gehören in allen Regionen Thüringens in erster Linie Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung. In Einzelfällen gibt es auch das Angebot – je nach Aufgaben- und Tätigkeitsbereich der Beschäftigten – von zu Hause aus im Homeoffice zu arbeiten, wie in einem Unternehmensgespräch deutlich wurde. *„Mir wurden die Möglichkeiten eingeräumt, dass ich meine Arbeitszeit auf 37 Stunden verkürzen konnte und ich das relativ flexibel gestalten kann. [...] Letztendlich lässt sich alles mit meiner Chefin abstimmen. Ich habe auch die Möglichkeit, mich von zu Hause aus auf meinen Rechner zu schalten und kann dann arbeiten. Und wenn Termine sind, hausintern oder mit der Zentrale, dann wird das mit mir abgestimmt [...], da werde ich gefragt und dann richte ich das ein, dass entweder mein Mann da ist oder die Großeltern und das Kind abholen“* (BE7). Arbeitszeitflexibilisierende Maßnahmen sind im Verwaltungsbereich einfacher umzusetzen als z. B. im Produktions- oder Schichtbetrieb. Aber selbst bei Schichtarbeit werden zunehmend verschiedene Modelle zur Gleitzeit des Arbeitsanfangs und -endes erprobt.

Die Beschäftigten selbst wünschen sich in der Regel zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf eine Anpassung ihrer Arbeitszeiten, beispielsweise im Falle einer zunehmend zeitintensiveren Pflege ihrer Angehörigen: *„Verkürzt arbeiten wäre mein Gedanke für später, das könnte ich mir gut vorstellen. Darüber denke ich schon nach“* (BE12) Nicht immer sind jedoch flexible Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten eine Erleichterung. So können Modelle wie Gleitzeit zwar Flexibilität ermöglichen, aber gleichzeitig auch eine Belastung darstellen, wenn mit zunehmender Pflege die Gefahr droht, die Zahl der Wochenarbeitsstunden nicht mehr schaffen zu können. In diesen Fällen ist eine Arbeitszeitverkürzung die bessere Alternative, wie folgendes Zitat einer Beschäftigten unterstreicht: *„Meine Chefin hat gesagt: Sie können gerne kürzer arbeiten, aber es bestünde auch die Möglichkeit, Gleitzeit zu nutzen [...] Über dieses Jahresarbeitszeitkonto könnte ich das ausgleichen, aber das wollte ich nicht. Das ist ja auch ein ganz schöner Druck, wenn man immer auf seine Stunden schauen muss“* (BE7).

In kleinen Unternehmen sind Einzelfalllösungen die Regel

Vor allem in Kleinst- und Kleinunternehmen werden in der Regel Einzelfalllösungen gefunden. In diesen Unternehmen *„gibt es keine CI-Broschüre, da gibt es auch keine Vereinbarung, weil eben halt da nichts zu vereinbaren ist. Da gibt es aber ganz klar bilaterale Absprachen, was die Mitarbeiter brauchen. Und gleiches auch im Kita-Bereich oder im Pflegebereich“* (IN1) *„Also, es gibt schon Unternehmen, wo Beschäftigte sagen können: ‚Pass auf, ich brauche jetzt mal frei, ich mache jetzt mal dies oder jenes.‘ Das sind Dinge die laufen aber weniger über verbindliche Rechtsansprüche, sondern sie tun es einfach“* (IN17)

In großen Unternehmen werden zunehmend Betriebsvereinbarungen abgeschlossen und zusätzlich Einzelfalllösungen vereinbart, wenn sich die Lebenssituation der betroffenen Beschäftigten durch eine hohe Individualität kennzeichnet. Vor allem, wenn Beschäftigte mit Sorgearbeit andere als arbeitszeitverkürzende oder –flexibilisierende Maßnahmen benötigen, suchen Unternehmen mit ihren Beschäftigten zumeist nach individuellen Lösungen.

Als entscheidend wird angesehen, dass die Angebote zu den Bedürfnissen der Beschäftigten passen. Einzelfalllösungen mit zum Teil hoher Individualität sind hier in der Regel der Weg, der von den Beschäftigten positiv aufgenommen wird. *„So was gibt es tatsächlich, dass Mitarbeiter dann erst einmal vier Wochen freigestellt wurden – unter Fortzahlung der Bezüge – und man hat dann als das geklärt war, [...] dann das eben schrittweise gemacht, dass der dann durch Mehrarbeit alles wieder rausholen konnte. Da gibt es schon Ideen. Und das gehört für mich also auf jeden Fall dazu, dass man da auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers reagiert“* (IN3). Aber auch hier wird eine gewisse Flexibilität von beiden Seiten erwartet und gleichzeitig als Voraussetzung angesehen: Unternehmen verbinden mit ihren vereinbarkeitserleichternden Maßnahmen die Hoffnung und Erwartung, dass die Beschäftigten nach Ablauf ihrer Betreuungsaufgaben ihre Arbeitskraft wieder voll zum Einsatz bringen, insbesondere dann, wenn andere Kolleg*innen von Sorgearbeit betroffen sind.

Vereinbarkeitsfreundliche Unternehmenskultur – Belange aller Beschäftigten beachten

Vor allem in Kleinst- und Kleinunternehmen und insbesondere in Familienunternehmen wird häufig eine familienfreundliche Unternehmenskultur gelebt, bei der es den Geschäftsführer*innen und Inhaber*innen selbstverständlich scheint, sich um die Belange ihrer Beschäftigten zu kümmern und nach guten Vereinbarkeitsregelungen zu suchen. Dazu gehört auch die Weitsicht, die Bedürfnisse derjenigen Beschäftigten zu berücksichtigen, die den durch Arbeitszeitverkürzungen entstehenden Mehraufwand auffangen müssen. Die Beteiligung von Führungskräften hat sich hierbei als essentiell gezeigt.

Beschäftigte mit und ohne Vereinbarkeitsbedarfen reagieren sehr sensibel auf die Aktivitäten der Unternehmensleitung oder ihrer unmittelbaren Vorgesetzten. Insbesondere das Verhalten von Führungskräften untereinander und gegenüber den Beschäftigten wird sehr genau wahrgenommen und hat einen großen Einfluss auf die gelebte Unternehmenskultur, auf das Vertrauen untereinander und die Motivation, sich im und für das Unternehmen zu engagieren. *„Und das ist eben wirklich auch in allen Ebenen so. Es nützt mir nichts, wenn es der Chef macht. [...] Also das muss man dann schon im Blick haben, dass es dann auch wirklich das ganze Unternehmen, die ganze Führungskultur das auch lebt, zum Teil eben auch vorlebt“* (UN3).

Eine vereinbarkeitsunterstützende Unternehmenskultur muss auf allen Ebenen gelebt werden. Das Einspringen von Kollegen, wenn jemand plötzlich ausfällt oder das Verständnis für schwierige Situationen sollten keine Selbstverständlichkeit sein, sondern als gelebte Rücksicht anerkannt werden. *„Wir machen untereinander auch einen guten Erfahrungsaustausch. Es geht wirklich nur miteinander, man kann nicht als Chef etwas anweisen, es muss von den Mitarbeitern mitgetragen werden, sonst geht es nicht“* (UN6). Nur über die Mitnahme aller Beschäftigten werden vereinbarkeitsfördernde Angebote und Maßnahmen akzeptiert und können ihr Unterstützungspotenzial entfalten.

Attraktive Arbeitgeber nutzen Vereinbarkeit als Beitrag zur Fachkräftesicherung

In Zeiten des Fachkräfteengpassens und des Werbens um Nachwuchskräfte gewinnen vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen ein Baustein der Arbeitgeberattraktivität zunehmend an Bedeutung. Unternehmen, in denen die Leitungsebene Vereinbarkeit vorlebt und die Vereinbarkeitsmaßnahmen in ihre Unternehmenskultur einbaut, sind deutlich im Vorteil, wenn es um das Finden und Binden von neuen Arbeits- bzw. Nachwuchskräften geht. Insgesamt spielt in den Unternehmen die Fachkräftebindung eine wichtige Rolle, die auch eine gesteigerte Aufmerksamkeit gegenüber der Vereinbarkeit mit sich bringt, da in einigen Branchen bereits die Schwierigkeiten spürbar sind, *„geeignetes Personal zu finden“*, so dass Unternehmen *„natürlich versuchen, auch [ihren] Mitarbeitern solche Möglichkeiten anzubieten“* (UN4).

Der derzeitige Fokus auf die Kinderbetreuung spiegelt sich auch in den Strategien der Fachkräftesicherung einiger Unternehmen wider, welche vorrangig auf die Rekrutierung junger Mitarbeiter*innen ausgelegt sind. In diesen Unternehmen spielt der Erhalt vorhandener Mitarbeiter*innen, die derzeit oder in naher Zukunft aufgrund familiärer Pflegeverantwortung auf vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen angewiesen sind, noch eine untergeordnete Rolle. Eine besonders starke Ausrichtung auf junge Fachkräfte und deren Vereinbarkeitsbedarfe konnte in Mittel- und Südwestthüringen festgestellt werden.

6.1.2 Angebote von Kommunen für Beschäftigte mit Sorgearbeit

Einwohner*innen und Beschäftigte mit Sorgearbeit sehen Kommunen selten als Partner bei Vereinbarkeitsfragen

Beschäftigte sind kaum über Angebote der Kommunen informiert, suchen aber auch nicht danach. Sie sehen die Kommunen nicht in der Rolle als Anbieter von Unterstützungsangeboten. Die Kommune in ihrer Funktion als Kommunalverwaltung wird von den befragten Beschäftigten fast ausschließlich mit Ämtern und Behörden und deren Öffnungszeiten sowie verschiedenen Antragstellungen verbunden. Die Kommune als Gemeinde oder Landkreis dagegen wird vor allem im Zusammenhang mit freizeitorientierten Angeboten von Vereinen oder Initiativen genannt. Als Partner bei der Bewältigung von Vereinbarkeitsfragen

Nur verhaltene Annahme kommunaler Angebote durch Beschäftigte und Einwohner mit Sorgearbeit

Obwohl einige Kommunen bereits sehr offen Beratungsmöglichkeiten anbieten, Sprechstunden einrichten und Ansprechpartner*innen zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf oder speziell zu pflegeflankierenden Anfragen bereitstellen, ist die Inanspruchnahme für Betroffene mit dem Überwinden von – teils persönlichen, teils bürokratischen – Hürden verbunden: *„ich glaube der Zugang ist für die Menschen noch unerhört schwer“* (IN17). Auch die Kommunen selbst sind sich dieser Hürden bewusst: *„Bei mir kommen auch immer nur die an, die erstens mich gefunden haben, zweitens, die diese ganzen Hürden – also die das bewältigt haben, bei mir wirklich eine Anfrage zu stellen. Also das sind schon ein paar Hürden, die da genommen wurden“* (K3).

Niedrigschwellige Angebote sind wichtig, müssen jedoch auch als solche für die Bevölkerung erkennbar sein, zum Beispiel über die Art der Ansprechpartner*innen. Der alleinige Verweis auf Ämter und Behörden hat hier zum Teil eine abschreckende Wirkung auf Beschäftigte, die auf der Suche nach Unterstützungsangeboten außerhalb ihres Betriebes sind.

Vermittlung von Kontakten aus bestehenden strukturierten Netzwerken

Es existiert eine Vielzahl an Anbietern sorgearbeitsunterstützender Maßnahmen, jedoch kennen Betroffene diese häufig nicht oder es fehlen ihnen weitergehende Informationen. Hier sehen Kommunen ihre Aufgabe darin, für ihre Einwohnerschaft einen Überblick zu schaffen, diese gezielt zu beraten und durch Vermittlung von weiterführenden Kontakten Hilfestellung zu geben. Die dazu gebildeten Netzwerke müssen gepflegt und koordiniert werden, damit sich Hilfesuchende zurechtfinden und sich nicht zwischen den Netzwerkpartner*innen hin- und hergeschoben fühlen. Des Weiteren sehen Kommunen sich auch dafür verantwortlich, den Betroffenen Informationen rund um das Thema Pflege verständlich zu vermitteln, denn oft fühlen sich Ratsuchende durch den „Dschungel“ an Informationen und die Kompliziertheit der Formulierungen von Pflege betreffenden Gesetzen, Vorgaben oder Möglichkeiten überfordert. In einem Gespräch wurden diese Aspekte folgendermaßen zusammengefasst: *„Dass es sehr viele Angebote gibt, dass die Betroffenen aber nicht richtig an die Angebote rangeführt werden. [...] dass wir noch nicht die richtige Ansprache finden und die richtigen Kanäle, die das vermitteln können. [...] dass soziale Netzwerke eine immer größere Rolle spielen werden in einer Sprache, die verstanden wird, auch plakativ genug. Über unsere Verwaltung und unsere Netzwerke müssen wir noch flexibler werden“* (K2).

Unterstützung bei der Versorgung und Unterbringung pflegebedürftiger Angehöriger im Wohnumfeld

Kommunen haben im Blick, dass ältere oder hilfsbedürftige Einwohner*innen gern so lange wie möglich in ihrem gewohnten Umfeld verbleiben möchten und das trifft auch auf kleinere Gemeinden oder ländliche Gebiete zu. Dafür sind insbesondere dann unterstützende Strukturen notwendig, wenn pflegende Angehörige Sorgearbeit und Beruf vereinbaren müssen. Hier fördern Kommunen die Schaffung unterstützender Strukturen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen, indem sie *„kleinere Einheiten in Grundzentren etablieren“* (K2), welche die Pflege unterstützen, wie folgendes Zitat aus einem Gespräch aufzeigt: *„Wir haben zum Beispiel in den letzten Jahren auch dafür gesorgt, dass auch in Grundzentren überall die stationäre Pflege möglich ist, entweder eine stationäre Pflege oder eine selbstorganisierte Pflege über Pflege-WGs. [...] In all den etwas größeren Orten oder Grundzentren oder Sitzen von Verwaltungsgemeinschaften haben wir solche kleineren Einrichtungen etablieren können.“* (K2)

Eine Zusammenarbeit mit Betreibern von Pflegeeinrichtungen, Pflege-Wohngemeinschaften (Pflege-WGs) oder auch Wohnungsbaugesellschaften zum Bau oder Umbau barrierefreier Wohnungen sehen Kommunen als ihre Aufgabe an, um Beschäftigte mit Sorgearbeit zu unterstützen und Pflegebedürftigen einen Verbleib im gewohnten Wohnquartier zu ermöglichen.

6.2 Angebote für Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit ihrer Beschäftigten

Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ihrer Beschäftigten werden im Freistaat Thüringen vor allem von Akteuren der Thüringer Allianz für Familie und Beruf, den Kammern und den Gewerkschaften unterbreitet. Dabei wird der Aufklärung über die Notwendigkeit einer guten Vereinbarkeit ein besonderer Stellenwert eingeräumt. *„Aber die Frage jetzt noch mal extra Betreuung Kinder und vor allen Dingen Pflege älterer Angehöriger kommt noch hinzu. Und aus dieser Situation heraus gibt es eigentlich dieses Erfordernis, dass das gesellschaftliche Bild etwas in eine andere Richtung gelenkt, verschoben wird. Und dazu braucht man natürlich eine Aufklärung“* (IN17).

Zugehende Informations- und Beratungsangebote

Eine Vielzahl der Informations- und Beratungsangebote sind zugehende Angebote, d. h. die Beratenden kommen in die Unternehmen, bringen Broschüren oder Flyer und beraten vor Ort über Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfe, über mögliche arbeitszeitverkürzende und -flexibilisierende Maßnahmen und deren Umsetzung und lenken die Aufmerksamkeit der Unternehmensführung über die Auswirkungen des demografischen Wandels auch auf Fragen der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Die Resonanz der Unternehmen ist unterschiedlich, aber abweisende Reaktionen sind zunehmend selten.

Sensibilisierung der Unternehmen variiert nach Planungsregionen

Die Kammern schätzen die Phase der Unternehmenssensibilisierung in Nord-, Mittel- und Ostthüringen als weitgehend abgeschlossen ein und verweisen auf die beginnende Umsetzungsphase, bei der die Unternehmen *„an die Hand genommen werden müssen“* (IN4). Demgegenüber scheint in Südwestthüringen die Sensibilisierung sowohl der Kammern selbst als auch der Unternehmen noch nicht auf der „Zielgeraden“ zu sein. In Südwestthüringen wurden nur vereinzelte Anfragen von Unternehmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gegenüber den Kammern registriert und vor diesem Hintergrund von den Kammern auf einen nur geringen Beratungs- und Unterstützungsbedarf von Unternehmen geschlossen. Entsprechend sind die Angebote für Unternehmen in Südwestthüringen weniger umfangreich als in den anderen Planungsregionen.

„Attraktiver Arbeitgeber“ und Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Das Thema der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ist fester Bestandteil der Kampagne „Attraktiver Arbeitgeber“ der Industrie- und Handelskammer Erfurt und das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist in ihrer Dachorganisation verankert. Die damit verbundenen Angebote für interessierte Unternehmen sind umfassend und bieten neben Informationen zu gesetzlichen Ansprüchen auch Informationen über verschiedenste Möglichkeiten der Förderung der Vereinbarkeit, Checklisten und Sammlungen guter Beispiele. Darüber hinaus werden über das Netzwerk im Rahmen verschiedener Veranstaltungsformate viele Möglichkeiten zum thematischen und offenen Austausch mit regionalen und überregionalen Unternehmen unterbreitet und gute Beispiele vereinbarkeitsunterstützender unternehmerischer Praxis präsentiert und zur Diskussion gestellt. Die Mitgliedschaft im Netzwerk ist kostenfrei.

„Betrieblicher Pflegekoffer Thüringen“ und „Betrieblicher Pflegekoffer Thüringen“ der ThAFF

Die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) richtet sich mit ihren Angeboten an alle Unternehmen im Freistaat Thüringen. Nicht jedes Unternehmen oder jeder Unternehmensverbund ist in der Lage, ein Familien- oder Servicebüro für Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einzurichten. Alternativ dazu hat die ThAFF den „Betrieblichen Pflegekoffer Thüringen“ bzw. eine Ausbildung zum „Betrieblichen Pflegekoffer“ entwickelt⁵⁴.

Der „Betriebliche Pflegekoffer Thüringen“⁵⁵ ist ein Angebot mit umfangreichen Online-Informationen zum Thema Beruf und Pflege inklusive Kontaktmöglichkeiten. Bis vor zwei Jahren wurde der Pflegekoffer als handlicher Koffer mit Flyern und Informationsblättern für Betriebe auf Wunsch zusammengestellt. Inzwischen ist der „Betriebliche Pflegekoffer Thüringen“ online verfügbar, wird regelmäßig aktualisiert und entlastet Unternehmen und Beschäftigte bei der Informationsbeschaffung rund um das Thema Pflege. Beschäftigte eines

⁵⁴ <https://www.thaff-thueringen.de/> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁵⁵ <https://www.thaff-thueringen.de/beratung/arbeitgeber/betrieblicher-pflegekoffer/> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

Unternehmens erhalten, sowohl im Vorfeld als auch bei Eintritt einer plötzlichen Pflegesituation, einen schnellen Überblick über relevante Informationen zur Angehörigenpflege und Vereinbarkeitsoptionen. Arbeitgeber*innen erhalten außerdem Informationen zu personalpolitischen Fragestellungen. Wichtig ist, das Angebot des „Betrieblichen Pflegekoffers Thüringen“ weiterhin bekannt zu machen.

Die Ausbildung zum „Betrieblichen Pflegelotsen Thüringen“⁵⁶ führt zu einer festen Ansprechperson für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung bzw. in Pflegesituationen. Dieser „Betriebliche Pflegeotse“ ist eine Vertrauensperson, die Beschäftigte in einer kollegialen Erstberatung unterstützt und Fragen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf beantwortet. Er informiert zum Thema Beruf und Pflege, z. B. zu betrieblichen Angeboten, zu externen Beratungsstellen sowie zu regionalen Unterstützungsangeboten. Allerdings ersetzt der „Betriebliche Pflegeotse“ nicht die professionelle Pflegeberatung. Die zweitägige zertifizierte Qualifizierung zum „Betrieblichen Pflegelotsen“ wird von der ThAFF und der Thüringer Ehrenamtsstiftung angeboten. Die Durchführung erfolgt durch das AWO Bildungswerk Thüringen. Das Angebot der Ausbildung zum „Betrieblichen Pflegelotsen“ richtet sich an interessierte Beschäftigte, Personalverantwortliche oder Mitarbeitervertreter*innen von Thüringer Unternehmen.

Förderprogramm: „Unternehmenswert:Mensch“

UnternehmensWert:Mensch⁵⁷ ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Dieses Programm unterstützt vor allem kleine und mittelständische Unternehmen niedrigschwellig bei der Gestaltung einer zukunftsgerechten Personalpolitik. Unter Beteiligung der Beschäftigten eines Unternehmens werden mit professioneller Prozessberatung nachhaltige Veränderungen identifiziert und angestoßen. „UnternehmensWert:Mensch“ richtet sich an Unternehmen, die vorausschauende und mitarbeiterorientierte Personalstrategien entwickeln möchten und führt mit ihnen eine individuelle Prozessberatung zu zukunftsgerechter Personalpolitik durch.

6.3 Unterschiede zwischen den Planungsregionen

Auch in Bezug auf Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf gibt es Unterschiede zwischen den vier Planungsregionen Thüringens, die nachfolgend aufgezeigt werden sollen.

6.3.1 Nordthüringen

Gutes Angebot an Pflegeberatungen und Pflegeinfrastruktur, auch im ländlichen Raum

Die Planungsregion Nordthüringen ist mit zwei von drei Pflegestützpunkten verhältnismäßig gut ausgestattet. Das Angebot einer neutralen Beratung in den Pflegestützpunkten ist den Kommunen sehr wichtig: *„Wir haben jetzt auch noch einmal personell aufgestockt [...], so dass wir diesen Bereich noch einmal gestärkt haben“* (K1). Die Pflegeberatung wird von der Bevölkerung sehr gut angenommen und auch von den befragten Beschäftigten in Nordthüringen als gut eingeschätzt. Insgesamt wird die Pflegeinfrastruktur durch vielfältige Angebote gestaltet und die Versorgung von Pflegebedürftigen kann gut abgedeckt werden. Informationen und Ansprechpartner*innen oder auch der Kontakt zu Netzwerken werden den Beschäftigten auch von Unternehmen angeboten.

Aktivitäten der Kommunen zur Verbreitung von Informationen

Kommunen versuchen sehr aktiv, Menschen in der Region Nordthüringen mit Informationen rund um das Thema Pflege zu erreichen. *„Wir haben Prospekte, die überall ausliegen, wo alte Menschen sind. [...] die liegen in Arztpraxen, Sanitätshäusern, Fußpflege usw. Wir hatten da eine Liste gemacht und überlegt, wo Leute hinkommen. [...] Der Pflegestützpunkt macht viel Öffentlichkeitsarbeit in Seniorengruppen und bei Treffen, wo sich ältere Leute treffen und bringen den Flyer mit. Wir informieren auch über das Pflegestärkungsgesetz und so weiter“* (K1).

⁵⁶ <https://www.thaff-thueringen.de/veranstaltungen/schulung-betrieblicher-pflegelotse> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁵⁷ <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite/> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

Aber auch Kontakte zu Unternehmen werden als Möglichkeit von der Kommune genutzt, um über das Thema Pflege zu informieren und bestehende Angebote der Kommune bekannt zu machen. *„Unsere Landrätin macht regelmäßig Unternehmerfrühstücke, wo sie Unternehmen einlädt und wo sie dann auch über Themen informiert und fragt, wo gibt es Probleme. Wir sind auch eine unternehmensfreundliche Verwaltung, sind also auch zertifiziert, sodass hier eigentlich auch eine sehr enge vertrauensvolle Zusammenarbeit da ist“* (K1).

Das Netzwerk als wichtiges Instrument, wenn es um das Thema Pflege geht

Netzwerke zum Thema Pflege werden in Nordthüringen als sehr wichtig eingeschätzt. Nicht nur das bereits erwähnte Unternehmerfrühstück, sondern z. B. auch ein von der lokalen Presse begleiteter Erfahrungsaustausch zum Thema Pflege, zu dem Träger und Einrichtungen aus diesem Bereich eingeladen sind, werden genutzt, um einen Überblick über aktuelle Probleme aus dem Bereich der stationären und ambulanten Pflege sowie über positive und negative Aspekte in Bezug auf die Pfl egetätigkeit zu erhalten (K1). Netzwerke dienen neben dem Erfahrungsaustausch auch zur Kontaktvermittlung. Durch den Zusammenschluss vieler einzelner Partner*innen in einem Netzwerk ist eine Fülle an Informationen und Wissen vorhanden, auf das im Bedarfsfall schnell zurückgegriffen werden kann.

6.3.2 Mittelthüringen

Stärkere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Kommunen und Kammern

Zwischen den Kommunen und Unternehmen Mittelthüringens bestehen engere Kontakte und eine stärkere Zusammenarbeit als in den anderen Planungsregionen. Diese enge Zusammenarbeit mit den Betrieben ist aus kommunaler Sicht ein entscheidender Faktor für gelingende Vereinbarkeit. Auch die integrierte Sozialplanung und die Vernetzung mit anderen regionalen Akteuren spielen eine wichtige Rolle, um gemeinsam für die Region gute und passende Vereinbarkeitsangebote zu entwickeln und zu etablieren.

Die Ermittlung von Bedarfen der Beschäftigten mit Sorgearbeit erfolgt vor allem über die engen Kontakte zu regionalen Betrieben. Ein Weg, der hierzu gewählt wird, ist die Verbindung von Themen unterschiedlicher Bereiche in Gesprächsrunden und Veranstaltungen mit Betrieben, wobei die Vereinbarkeit so oft wie möglich gemeinsam mit anderen Themen auf der Agenda steht. So können Informationen zu den tatsächlichen Bedarfen der Beschäftigten mit Sorgearbeit über die Unternehmen auch zur Kammer gelangen.

Wenn Betriebe an Kammern herantreten, sprechen sie allerdings noch immer sehr viel offener über die Vereinbarkeit der Kinderbetreuung als über die Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen: *„Also über Kinderbetreuung spricht man in der Regel noch offener, das ist besser greifbar und das ist [...] alles auch irgendwie strukturierter und planbarer. Dadurch ist das Thema Kinder auch ein bisschen besser kommunizierbar als die kranke Mutter.“* (IN18).

Kleinstunternehmen weisen allerdings darauf hin, dass sie sich von den Kammern nicht ausreichend vertreten fühlen und die angebotenen thematischen Veranstaltungen oftmals weder ihren Arbeitsalltag betreffen noch ihre Problemlagen widerspiegeln.

Starke Präsenz von Angeboten aus übergeordneten und kommunalen Strukturen

Die Kammern in Mittelthüringen haben nicht nur die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als ein wichtiges derzeitiges wie zukünftiges Thema erkannt, sondern sind halten bereits aktiv Angebote für ihre Mitgliederbetriebe bereit und machen diese in der Öffentlichkeit präsent: *„Das Beratungsangebot wird grundsätzlich vorgehalten und dann bewerben wir ein Stück weit dieses Angebot in unterschiedlichsten Gremien, in denen wir aktiv sind. Wir sind auch in zahlreichen Netzwerken, da weisen wir darauf hin und natürlich auch die Kollegen aus dem Haus, die in unterschiedlichen Funktionen in den Unternehmen sind – zum Beispiel unsere Ausbildungsberater wissen das – dann geben wir das auch immer wieder gedanklich mit, mit dem Hinweis, dass Personaler oder andere darauf hinweisen, dass wir so etwas vorhalten. Und auf diese individuellen Beratungen reagieren wir natürlich dann, wenn uns der konkrete Bedarf dann signalisiert wird“* (IN4).

Nicht nur die Kammern, sondern auch die Kommunen bieten unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf an. Obwohl seitens der Kommune bereits viele Angebote bestehen, haben sie *„festgestellt, dass [...] die Betroffenen immer noch nicht richtig an die richtigen Angebote herangeführt werden und, dass wir vielleicht auch [...] für all diejenigen, die professionell damit zu tun haben, noch nicht die richtige Ansprache gefunden haben und noch nicht die richtigen Kanäle“* (K2).

Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf als Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität

In Mittelthüringen wird das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf eng im Zusammenhang mit der Arbeitgeberattraktivität thematisiert. Unternehmen müssen und wollen sich als attraktive Arbeitgeber aufstellen, um Nachwuchskräfte zu gewinnen und vorhandene Arbeits- und Fachkräfte zu erhalten. Viele Unternehmen in Mittelthüringen haben das bereits erkannt und wenden sich an Kammern oder andere Einrichtungen, um Informationen und Angebotsmöglichkeiten einzuholen.

Betriebe gehen teils aktiv auf Ansprechpartner*innen in den Kammern zu, teils ergreifen aber auch die Kammern selbst die Initiative und sprechen Unternehmen zu Themen der Vereinbarkeit an: *„in unterschiedlichsten Veranstaltungen, Workshops, Gremien – wo auch immer man das Thema dann verorten und bespielen konnten, haben wir die Gelegenheit genutzt, um darauf hinzuweisen, sich damit zu beschäftigen, dass das ein nachhaltiges [...], ein längerfristiges Thema ist, welche unterschiedlichen Handlungsfelder es bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf [...] gibt. Wir sind dann in die individuelle Beratung eingestiegen, haben Broschüren und Flyer entwickelt [...]. Wir sind dann in den letzten Jahren damit immer ein Stück weit mehr in die Breite gegangen und bespielen dieses Thema jetzt eigentlich unter der Überschrift ‚attraktiver Arbeitgeber‘, weil wir festgestellt haben, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Facette von vielen Handlungsfeldern in der Komplexität der Arbeitgeberattraktivität ist“* (IN4). Die Begleitung von Unternehmen in diesem Prozess wird in Zukunft ein wichtiges Angebot sein, das Kammern bereitstellen wollen, um auf die Anfragen zur vereinbarkeitsfördernden Angeboten ihrer Mitgliedsbetriebe im Rahmen der Arbeitgeberattraktivität zu reagieren: *„Viele Unternehmen wissen inzwischen, dass sie sich damit beschäftigen müssen. Jetzt sind wir quasi in dieser Umsetzungsphase und da stellen wir tatsächlich fest, dass viele Unternehmer es erkannt haben und wissen, dass sie das tun müssen und dann muss man sie ein Stück weit an die Hand nehmen und in der konkreten Umsetzung begleiten“* (IN4).

Etablierung von Angeboten in ländlichen Regionen

In Mittelthüringen gibt es Ansätze, verschiedene Pflegeangebote auch in ländlichen Regionen zu etablieren und so auch abseits der großen Städte Möglichkeiten zu bieten, durch bessere Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung zu erleichtern. *„Diese Taktik, die wir seit sechs oder acht Jahren verfolgen, indem wir aktiv auf Betreiber zugehen und ihnen anbieten, wir unterstützen euch dabei, [...] so eine Tagespflege mit angeschlossener Pflege-WG oder einer kleinen stationären Einrichtung, das ist wirklich gut. Die Einrichtungen sind gut ausgelastet, die sind baulich flexibel genug ausgestattet, dass man auch auf gesetzliche Änderungen reagieren kann [...] und es sorgt dafür, dass die [...] kommunal gut eingebettet [sind]. Da kommen dann der Pfarrer oder die Mitwirkenden aus der Kirchgemeinde zu Besuchen zu denjenigen hin, die sich schon ihr ganzes Leben lang kennen. Also das ist eine Taktik, die für uns im ländlichen Bereich sehr gut aufgegangen ist: kleinere Einheiten in diesen Grundzentren zu etablieren [...]. Die sind alle ausgebucht, da gibt es immer wieder Nachfragen. Die haben eher auch das Problem, die Fachkräfte zu gewinnen wie überall“* (K2). Durch die Etablierung solcher kleinen Einheiten in den Grundzentren können Ältere oder Pflegebedürftige nicht nur länger in ihrem gewohnten Umfeld verbleiben, sondern sind auch kommunal gut eingebettet und haben weiterhin ihre bekannten sozialen Kontakte.

Entwicklungen bis 2030

Eine stärkere Sensibilisierung der Unternehmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Zusammenhang mit der Sicherung des Fachkräftebedarfs wird auch bis 2030 ein zentrales Anliegen der kommunalen Akteure in Mittelthüringen sein. Die bisher als erfolgreiche Wege beschriebenen Zugänge zu Bedarfen von Betroffenen sollen weiter ausgebaut werden. Durch die Sensibilisierung und Präsenz der Thematik Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wird auch ein wachsendes Interesse an Lösungsmöglichkeiten seitens der Betroffenen, aber auch der Unternehmen erwartet. Die Zusammenarbeit der einzelnen kommunalen Institutionen soll hierbei unterstützen, um die Lebenslagen besser zu erfassen und passende Angebote zu entwickeln.

6.3.3 Ostthüringen

Erfahrungsaustausch zwischen unterschiedlichen Institutionen

In Ostthüringen wird der Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Institutionen oder Personen als sehr wichtig und fördernd beschrieben, wenn es um das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf geht. Dazu zählt der Austausch zwischen Kommunen und Unternehmen genauso wie der Austausch mit Wohnungsbaugesellschaften, Trägern von Pflegeeinrichtungen oder Anbietern von gesunderhaltenden Maßnahmen. Als wichtig wird dabei erachtet, dass wichtige Erkenntnisse oder gute Beispiele in die Öffentlichkeit getragen werden: *„Da findet so ein Erfahrungsaustausch statt über Best-practice, auch über unsere Internetseite wo die Unternehmen direkt miteinander kommunizieren können, über die Weiterbildung - also da findet schon ein reger Erfahrungsaustausch statt“* (IN18).

Erfahrungen von betroffenen Kolleg*innen und weiterführende Kontakte sind hilfreich

Werden Bedarfe im Hinblick auf Pflegeverantwortung in Unternehmen in Ostthüringen kommuniziert, so bekommen Beschäftigte auch Informationen zur Unterstützung bei der Pflege. Neben Vereinbarkeitsangeboten, bezogen auf die Arbeitszeitflexibilität angepasst an die persönlichen Bedarfe, bieten die befragten Unternehmen in Ostthüringen auch Beratungen und Weitervermittlungen für ihre Beschäftigten an. So versuchen sie über private Kontakte, offizielle Stellen oder auch die Kooperation mit anderen Unternehmen oder Institutionen, bspw. in Bündnissen für Familie, geeignete Ansprechpartner*innen für die konkreten Problemstellungen ihrer Beschäftigten zu finden. *„Häufig mache ich es auch so, dass ich selbst einen Kontakt vermittele, weil das dann für die Mitarbeiter einfach ist, an dem Punkt weiter zu machen“* (UN10).

Können zu einem speziellen Thema keine Informationen gegeben werden, wird die Vermittlung von Kontakten angeboten. Aus Sicht der Unternehmen scheint zumeist schon die Beratung oder Weitervermittlung ausreichend, da nicht immer Anträge oder Anfragen zur Vereinbarkeit an den bzw. die Arbeitgeber*in folgen.

Präventionsangebote für pflegebedürftige Angehörige und pflegeflankierende Maßnahmen

Konkrete Unterstützungsleistungen Ostthüringer Unternehmen, die bei Pflegeverantwortung betroffenen Beschäftigten angeboten werden, sind – wie auch in anderen Regionen Thüringens – in erster Linie Arbeitszeitverkürzung oder -flexibilisierung. Da Unternehmen das Problem fehlender Präventionsmaßnahmen erkannt haben, bieten sie zum Beispiel in Eigenregie Kurse durch externe Anbieter*innen zum Umgang mit Stress und zur Entspannung für ihre Mitarbeiter*innen in ihren Räumlichkeiten an.

Auch das bereits erwähnte Prinzip des „Gebens und Nehmens“ wurde in Ostthüringen aufgegriffen: *„Mir ist durchaus bewusst, dass jemand, der in einer Pflegesituation ist, keine 40 Stunden leisten kann ohne gesundheitlich und psychisch Schaden zu erleiden. [...] Es stößt manchmal nicht auf große Begeisterung, aber ich denke, alle Mitarbeiter wissen, dass wenn sie selbst in so einer Situation wären, sie diese Möglichkeiten auch hätten und das ist bei uns so ein Prinzip Geben und Nehmen und sie wissen auch, wenn sich da jemand verweigert, dass sie diese Vorteile im Zweifelsfall selbst nicht hätten“* (UN10).

Übergeordnete Strukturen wollen unterstützen

Auch die Kammern in Ostthüringen zeigen großes Interesse und bieten den Unternehmen Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und der Sensibilisierung aller Beschäftigten an, auch wenn Betriebe diese Angebote bisher häufig noch nicht in Anspruch nehmen. Aus Sicht der Kommunen werden Angebote zur Vereinbarkeit eher selten und vorrangig in größeren Betrieben bereitgestellt, denn *„in kleinen Unternehmen spielt das keine Rolle, da muss gearbeitet werden. In großen Unternehmen sind die Strukturen wieder anders [...] und da spielen solche Sachen dann auch eine Rolle“* (K5).

Ehrenamtliche Arbeit spielt im Rahmen von Sorgearbeit eine wichtige Rolle

Besonders in Ostthüringen wurde thematisiert, dass ehrenamtliche Arbeit für Senior*innen eine große Rolle spielt und weiter ausgebaut werden sollte. Allerdings wurde auch geäußert, dass Ältere oder Pflegebedürftige ehrenamtlichen Angeboten nicht immer offen gegenüberstehen oder diese ablehnen.⁵⁸

⁵⁸ Siehe hierzu auch Kapitel 4.1

6.3.4 Südwestthüringen

Unterstützung durch Betrieb und Familie

Unternehmen in Südwestthüringen zeigen Verständnis für familiäre Lebenslagen, auch wenn das Thema Pflege noch nicht wirklich präsent ist. Die vorherrschende Meinung, dass Ältere oder Pflegebedürftige nicht in Heime „abgeschoben“ werden sollten, kam in Südwestthüringen in verschiedenen Gesprächen mit Beschäftigten zur Sprache. Diese Meinung vertreten sowohl die Beschäftigten mit Pflegeverantwortung als auch die Pflegebedürftigen selbst, wie beide nachfolgenden Zitate unterstreichen: *„Mein Vater hat ein Haus und der Schwiegervater auch und keiner will sich von dem Haus trennen, geschweige denn in irgendein Heim. Und da muss sich natürlich gekümmert werden. Meine Frau kümmert sich um meinen Schwiegervater jeden Tag und ich mach dasselbe mit meinem Vater“* (BE10), *„Ein Heim käme für mich nicht in Frage, weil es meine Mutter absolut nicht möchte“* (BE8).

Starke Verortung der Pflege im privaten Umfeld reduziert Erwartungen an betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit

Unternehmen und Beschäftigte mit Sorgearbeit aus Südthüringen verorten das Thema Pflege stärker als in anderen Regionen vorwiegend als privates Thema, das über familiäre Lösungen von den Betroffenen selbst geregelt wird. Angesichts dieser stärkeren Verortung der Vereinbarkeit in der eigenen Familie der Beschäftigten schätzen einige Unternehmen die Erwartungshaltung ihrer Mitarbeiter*innen gegenüber aktiv angebotenen Lösungsangeboten als eher gering ein. Eine größere Erwartung an das Unternehmen entstehe erst dann, wenn die Betroffenen aufgrund der eingetretenen erschwerten Vereinbarkeit ihrer Pflegetätigkeit mit ihrem Beruf auf den bzw. die Arbeitgeber*in zugehen. Und auch aus Sicht der Beschäftigten sind die Angebote, die sie von einem Unternehmen erwarten, oft mit der Arbeitszeit bereits abgedeckt: *„Was will man da noch mehr erwarten? Sollen sie einen an die Hand nehmen und sagen, ich organisiere dein privates Umfeld? Nein, das muss ich dann schon ein bisschen selber machen [...]. Das ist in meinen Augen schon Entgegenkommen genug, weil ich es auch so gewohnt bin von meiner anderen Firma“* (BE10). Obwohl nicht alle Beschäftigten die bisher bereitgestellten Angebote ihres Betriebes als ausreichend und ausgeschöpft ansehen, sind viele bereits mit Flexibilität bei den Arbeitszeiten zufrieden.

Unwissenheit bei Beschäftigten und passives Angebotsverhalten der Unternehmen

Auch die Unwissenheit der Beschäftigten über betriebliche Angebote und Möglichkeiten, die ein Unternehmen zur Vereinbarkeit beitragen könnte, ist ein Grund für die geringe Nachfrage bei gleichzeitigem Wunsch nach mehr Unterstützung durch den Betrieb. Nichtsdestotrotz wird weitere Unterstützung und Toleranz durch die Unternehmen von den Beschäftigten gewünscht. Einige befragte Unternehmen schätzten ihr eigenes Angebot zur Unterstützung als eher passiv ein, d. h. sie gehen nicht explizit auf ihre Beschäftigten zu, halten aber Unterstützungsangebote bereit für den Fall, dass ein betroffener Beschäftigter sich an sie wendet.

Unternehmen noch sehr zurückhaltend

Bisher werden in den Unternehmen Südwestthüringens nur wenige Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf vorgehalten. Einige befragte Betriebe stellen für sich fest: *„Pflege ist noch gar kein Thema“* (UN5). Eine große Verantwortung beim Finden von Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten wird nicht beim Unternehmen gesehen. *„Die Pflege wird zumeist – so habe ich jedenfalls den Eindruck – innerhalb der Familien geregelt oder abgedeckt. Falls da einmal etwas sein sollte, dann muss ich mich natürlich auch mit dem Thema beschäftigen, denn da gibt es ja auch gesetzliche Vorgaben, die da einzuhalten sind“* (UN5).

Selbst für grundlegende rechtliche Ansprüche steht demnach bisher noch kein innerbetriebliches Angebot für Beschäftigte bereit. Andere Unternehmen in Südwestthüringen gehen bereits einen Schritt weiter und stellen aus eigener Perspektive erste Ansätze für Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf bereit: *„Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, unbezahlte Freistellung – das, was ich als Unternehmer leisten kann für meine Mitarbeiter zur Unterstützung, das tue ich natürlich gerne. Es ist sehr schwer heutzutage geeignetes Personal zu finden und da versuche ich natürlich auch meinen Mitarbeitern solche Möglichkeiten anzubieten“* (UN4).

Kammern sind kein*e Ansprechpartner*in für Betroffene

Obwohl der Fachkräftengpass bereits als spürbar wahrgenommen wird, ist die Thematisierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen zur Sicherung bestehender Fachkräfte aus Sicht der Kammern in Südwestthüringen derzeit kaum relevant in den Unternehmen. So haben sich bisher kaum Kooperationen ergeben, obwohl sie vor allem in kleinen Unternehmen einen vertrauteren Umgang der Beschäftigten und eine damit verbundene offenere Kommunikation von Vereinbarkeitsbedarfen vermuten. Die Kammern selbst halten nur wenige Angebote für Mitgliedsbetriebe zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf bereit – entsprechend werden auch kaum Anfragen an sie gerichtet. Es gibt *„Informationsangebote für die Unternehmen und Appelle. Nicht oft, vielleicht ein bis zweimal im Jahr über unsere Mitgliederzeitschrift, dann auch verpackt bspw. als eine Umfrage, wie „ein Drittel der Unternehmen haben gute Erfahrungen damit gemacht, dass sie Angebote in Richtung Familienfreundlichkeit machen“. Oder dass ich Teilnehmer anrufe und nachfrage, was macht ihr denn da eigentlich so und das dann wiederum als Praxisbeispiel in die Zeitung setze“* (IN7).

Aber auch Anfragen von Betrieben oder Beschäftigten aus dem Handwerk werden kaum an die Kammern Südwestthüringens gerichtet. Als Grund für diese geringe Nachfrage vermuten die Kammern, dass sie von Beschäftigten und Unternehmen nicht als Ansprechpartner*in bei Fragen der Vereinbarkeit wahrgenommen werden. Die Kammern selbst werben nicht mit diesen Themen in der Öffentlichkeit und planen auch nur selten Veranstaltungen, die die Vereinbarkeit als Thema mit aufgreifen. Sie sehen aber sowohl in ihrer Institution selbst (als Arbeitgeber*in) als auch nach außen für ihre Mitglieder die Möglichkeit, *„gerade beim Thema Pflege [...] da auf jeden Fall noch an Informationen zulegen [können] oder diverse Informationsveranstaltungen hilfreich wären, wenn auch wir vielleicht nicht immer in jeder Situation helfen können, aber zumindest als Arbeitgeber darlegen, an welche Stellen man sich wenden kann“* (IN11).

Angebote zur Vereinbarkeit sind fester Bestandteil kommunaler Arbeit

Die kommunalen Akteure Südwestthüringens gehen im Gegensatz zu den Kammern schon sehr offen mit dem Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf um. Entsprechend bieten sie einige Möglichkeiten zur Information bestehender Angebote für Beschäftigte und Einwohner*innen an, die auch versuchen, verschiedene Zielgruppen – unter anderem auch in ländlichen Gebieten – zu erreichen. *„Der [Mitarbeiter im Seniorenbüro] ist dafür zuständig, pflegende Angehörige zu beraten, also eine niedrigschwellige Einstiegsberatung und auch zu schauen, was für Angebote haben wir, was kosten die auch, aber was sind auch die Schwerpunkte in der Betreuung. [...] Die allerwenigsten Leute machen sich da im Vorfeld Gedanken darum [...] und da macht er die Beratung. [...] Der hat auch einmal in der Woche einen Stand auf dem Markt und informiert, nimmt auch Themen auf, was wird gebraucht [...] und macht selbst dazu Veranstaltungen“* (K7).

Das Familienzentrum im Mehrgenerationenhaus ist eines dieser Angebote, mit dem einige Kommunen in Südwestthüringen versuchen, auf die Lebenslagen in Form eines niedrigschwelligen Angebots zu reagieren. Zu den Angeboten gehören unter anderem Beratungen zu verschiedensten Themen, runde Tische, Informationsveranstaltungen, die Vermittlung zu weiteren Unterstützungsangeboten oder zu Ämtern, aber auch das Stellen von Räumlichkeiten für Selbsthilfegruppen oder Sport- und Fachkurse: *„Wir selbst machen das Fachliche nicht, wir stellen die Räumlichkeiten und das Ehrenamt, aber das Fachliche macht z.B. die Diakonie wie bei der Demenzgruppe“* (K7). Geschätzt werden die verschiedenen Angebote von ca. 90 Personen pro Tag besucht, was dafür spricht, dass die Angebote von den Menschen in der Region genutzt werden.

Kommunale Angebote zur Information rund um das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf werden von den Menschen in der Region gut angenommen. Insbesondere über Ansprechpartner*innen für pflegebedürftige Angehörige, bspw. in Form von Seniorenbüros, suchen auch die Betroffenen Rat: *„Es kommen ganz viele Fragen auch von Angehörigen, wo ich einfach merke, damit das Leben auch praktikabel für Senioren ist, ist auch immer sehr entscheidend, wie ist das im Familienverbund oder auch darüber hinaus“* (K3). Die Vermittlung an pflegeflankierende Angebote ist hier ein wichtiger Bereich, der insbesondere für die Angehörigen mit in die Beratung aufgenommen wird.

6.4 Zertifizierte Familienfreundliche Unternehmen in Thüringen

In Thüringen gibt es mehr als 100 als familienfreundlich ausgezeichnete Unternehmen und Hochschulen (Stand: August 2018⁵⁹) unterschiedlicher Zertifikate:

- Elf Unternehmen sind Zertifikatsträger des „audit berufundfamilie“ und zwei Hochschulbildungseinrichtungen besitzen das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH.
- 15 Unternehmen tragen das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung.
- Auf der „Landkarte Familienfreundlichkeit Thüringen“ finden sich 81 Unternehmen und
- insgesamt 144 Unternehmen sind Mitglied im Unternehmensprogramm und Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie, welches durch das BMFSFJ⁶⁰ und den Deutschen Industrie- und Handelstag initiiert wird.

Die **Landkarte familienfreundlicher Unternehmen** und deren Partner wird vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und dem Verband der Wirtschaft Thüringend e.V. (VWT) getragen. Sie möchte sowohl als familienfreundlich ausgezeichnete Unternehmen und Organisationen als auch die regionale Unterstützungsinfrastruktur abbilden.

Die Kriterien zur Abbildung auf der Landkarte sind sehr weit gefasst und sollten damit sowohl kleineren als auch größeren Unternehmen die Chance bieten, ihre familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bekannt zu machen und diese als einen potenziellen Wettbewerbsvorteil um Nachwuchs- und Fachkräfte einzusetzen. Zu den Kriterien, von denen eines erfüllt sein muss, gehören:

- „Zertifikatsträger einer unabhängigen Instanz, die Familienfreundlichkeit und/oder Chancengleichheit würdigt
- Preisträger eines regionalen und/oder lokalen Wettbewerbs für familienfreundliche Unternehmen oder vergleichbare Auszeichnungen
- Beteiligung oder Mitgliedschaft bei „Erfolgsfaktor Familie“
- Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, die das Thema Familienfreundliches Unternehmen aufgreift
- Leitbild zu einem familienfreundlichen Unternehmen oder einer familienfreundlichen Institution
- Empfehlung von einem Allianzpartner der „Thüringer Allianz für Familie und Beruf“ für die Landkarte der Familienfreundlichkeit“⁶¹

Auf der Landkarte familienfreundlicher Unternehmen sind im August 2018 neben den 81 Unternehmen noch 98 familien- und vereinbarkeitsunterstützende Institutionen, Vereine und Angebote aufgeführt.

Das „**audit berufundfamilie**“ und das „**audit familiengerechte Hochschule**“ der berufundfamilie Service GmbH ist das bekannteste Audit zur Förderung einer vereinbarkeitsfördernden, familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Es begleitet Unternehmen bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Angebote und Instrumente zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Mit einer Ausnahme sind alle Unternehmen in Mittelthüringen ansässig. Die Unternehmensgröße der zertifizierten Unternehmen bewegt sich zwischen knapp 100 und etwas mehr als 1.600 Beschäftigten.

Das **Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung** richtet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen. Im Mittelpunkt stehen die gerade für diese Unternehmensgruppe besonders wichtigen Handlungsdimensionen „Unternehmens- und Führungskultur“ sowie „Kommunikation“. Mit der Unternehmens- und Führungskultur wird über die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen und der Entwicklung passender Unterstützungsangebote die Basis für vereinbarkeitsfördernde Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen gelegt. Insbesondere eine offene Kommunikation nach innen ist für die Trag-

⁵⁹ Recherchen auf den jeweiligen Homepages und Anfragen bei Ansprechpartner*innen der Audits

⁶⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

⁶¹ www.vwt.de → Digitale Landkarte familienfreundlicher Unternehmen und deren Partner

fähigkeit individueller Vereinbarkeitslösungen von größter Bedeutung. In die Bewertung der Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber*in fließen fünf Dimensionen ein:

- „Unternehmens- und Führungskultur: Wie glaubwürdig und verbindlich wird Familienfreundlichkeit gelebt, inwieweit engagieren sich die Führungskräfte in dieser Sache?
- Kommunikation: Herrscht bei Ihnen ein vertrauensvolles Kommunikationsklima, in dem Grundsätze wie Verschwiegenheit, Respekt und lösungsorientierter Dialog berücksichtigt werden?
- Arbeitsorganisation: Welche Möglichkeiten haben Ihre Mitarbeiter, ihre Arbeitszeit an familiäre Anforderungen anzupassen oder ggf. ihre Arbeit teilweise zu Hause zu erledigen?
- Unterstützungsangebote: Ob Kinderbetreuung, konkrete Hilfe bei der Pflege von Angehörigen oder Bügelservice: Es gibt viele Möglichkeiten, Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz praktisch zu erleichtern. Welche Angebote unterbreiten Sie konkret?
- Strategie und Nachhaltigkeit: Wie konsequent und vorausschauend gehen Sie vor? Wie strategisch nutzen Sie Ihre Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor im Personalmanagement und im Marketing? Haben Sie auch andere wichtige Bereiche einer sich wandelnden Gesellschaft im Blick, wie z. B. Gesundheit?“⁶²

Mit dem Qualitätssiegel familienfreundlicher Arbeitgeber sind 15 Unternehmen aus dem Freistaat Thüringen ausgezeichnet. Acht von ihnen sind in Mittelthüringen ansässig, vier in Südwestthüringen und drei in Ostthüringen.

In der Differenzierung der vier Planungsregionen zeigen sich folgende Verteilungen: Der Hauptteil der familienfreundlichen Unternehmen befindet sich mit 44 Prozent in Mittelthüringen, 32 Prozent der Unternehmen sind in Ostthüringen ansässig, 16 Prozent in Südwest- und neun Prozent in Nordthüringen.

Tabelle 15: Familienfreundliche und zertifizierte Unternehmen in Thüringen nach Planungsregionen

Region	Familienfreundliche und zertifizierte Unternehmen*		Anteil je Planungsregion an allen familienfreundlichen und zertifizierten Unternehmen*
	Gesamt	Davon: Zertifizierte Unternehmen**	
	Anzahl		Prozent
Freistaat Thüringen	179	109	100,0
<u>Planungsregion</u>			
Nordthüringen	16	11	8,9
Mittelthüringen	78	54	43,6
Ostthüringen	57	30	31,8
Südwestthüringen	28	14	15,6

* zertifizierte Unternehmen (siehe **) und Mitgliedsunternehmen „Erfolgsfaktor Familie“

** Zertifikat „audit berufundfamilie“, „audit familiengerechte Hochschule“, familienfreundlicher Arbeitgeber, Eintrag in Landkarte familienfreundliche Unternehmen Thüringens

Quelle: eigene Internetrecherchen

Mit Blick auf die Branchen sind die meisten familienfreundlichen Unternehmen aus der Industrie (42 Unternehmen), aus dem IT-Bereich (19 Unternehmen) und aus der Pflege oder der Altenhilfe (17 Unternehmen). Am seltensten finden sich zertifizierte Unternehmen aus dem Bereichen Wohnen, Öffentlicher Nahverkehr oder Landwirtschaft, Gartenbau und Forst (insgesamt fünf Unternehmen).

⁶² <https://www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de/das-siegel/bewertungskriterien.html>

Tabelle 16: Familienfreundliche und zertifizierte Unternehmen in Thüringen nach Branche

Branche	Familienfreundliche und zertifizierte Unternehmen	Anteil der Branche
	Anzahl	Prozent
Industrie	42	22,1
IT: Hardware, Software, PC-Schulung	19	10,0
Pflege, Altenhilfe, Wohlfahrtsträger	17	8,9
Gesundheit, Apotheken, Krankenhäuser	14	7,4
Beratung	13	6,8
Bildung (Schule, Hochschule, Universität)	12	6,3
Wissenschaft, Forschung	8	4,2
Bank, Sparkasse	7	3,7
Bund: Verwaltung, ...	7	3,7
Kammern, Gewerkschaften	7	3,7
Einzelhandel	6	3,2
Bildungsträger, Personaldienstleister	6	3,2
Hotel-, Gaststättengewerbe	5	2,6
Kommune: Verwaltung, ...	5	2,6
Kinder, Jugend, Familie	4	2,1
Anwälte, ...	3	1,6
Medien	3	1,6
Anderes (weniger als 2 Nennungen, nicht zuordbar)	12	6,3

Legende: *8 Unternehmen mit Doppelbezug

Quelle: Erfassung über die jeweiligen Homepages, ergänzende eigene Recherchen und Zuordnungen

Kommunale Einrichtungen wie Jobcenter, Kinder-, Jugend- oder Familienzentren, Freizeiteinrichtungen und Mehrgenerationenhäuser, die auf der „Landkarte Familienfreundlichkeit Thüringen“ dargestellt sind, zählen nicht zu den familienfreundlichen Unternehmen, sondern zu den vereinbarkeitsfördernden Unterstützungsstrukturen.

6.5 Good practice-Beispiele

Beispiele guter Praxis zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf existieren bereits, jedoch sind sie in der breiten Öffentlichkeit häufig nicht bekannt. Unternehmen suchen nach (individuellen) Lösungen für ihre Beschäftigten mit Sorgearbeit und setzen diese um, präsentieren ihre guten Beispiele jedoch oft nicht über die Grenzen des Unternehmens hinaus. Andere Unternehmen und deren Beschäftigte könnten von den guten Erfahrungen profitieren, wenn eine allgemeine, für alle zugängliche Informationsmöglichkeit über diese guten Beispiele – sowohl von großen als auch von kleinen Unternehmen – in der Öffentlichkeit bestehen würde. Gute Praxisbeispiele, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, sind teilweise nicht für jeden ersichtlich oder gut zu finden. Best-Practice-Beispiele sind auch im Leitfaden „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen“⁶³ für Arbeitgeber*innen und Eltern dargestellt, in dem sich Thüringen als familienfreundliches Bundesland präsentiert.

Eine gute Informationsmöglichkeit findet sich auf den Homepages der verschiedenen Träger von Audits und Zertifizierungen zur Familienfreundlichkeit⁶⁴. Daneben gibt es aber natürlich auch familienfreundliche Arbeitgeber ohne Zertifizierung oder Registrierung auf der „Landkarte Familienfreundlichkeit Thüringen“. Gerade in Kleinst- und Kleinunternehmen und insbesondere in Familienunternehmen ist eine Unterstützung zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf oft selbstverständlich, ohne dass es dafür einer Zertifizierung bedarf.

⁶³ https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/leitfaden_vereinbarkeit_th__ringen.pdf (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁶⁴ Siehe hierzu Kapitel 6.4

Da eine Zertifizierung häufig mit hohen finanziellen Kosten verbunden ist, verzichten gerade kleine Unternehmen darauf.

Nicht selten haben Unternehmen in Thüringen vereinbarkeiterleichternde bzw. -fördernde Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Beispielsweise sind Altersteilzeit und Stundenverkürzung bei vollem Lohnausgleich Modelle, die in der Praxis zu finden sind: „Wir kennen Unternehmen, da wird das Thema Schichtarbeit besonders angegangen. Wir haben Tarifverträge in einzelnen Unternehmen, da können Beschäftigte fünf Jahre vor regulären Rentenbeginn ihre Arbeitszeit um fünf Stunden verkürzen, bei vollem Lohnausgleich. Wir haben Unternehmen, die sagen und vereinbaren das auch mit uns, dass sie in den Fällen, wo es noch mal besonders belastende Arbeitsbedingungen gibt, Altersteilzeit plus fünf Stunden Wochenverkürzungsarbeit und so weiter genommen werden kann“ (IN17). Vielseits bekannte und von vielen Unternehmen angebotene Unterstützungsleistungen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sind Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitflexibilisierung (Gleitzeit), Homeoffice, betriebseigene Kindergärten oder Belegplätze in einer Kindertageseinrichtung. Analog den Belegplätzen für Kindertageseinrichtungen werden Verträge zwischen Pflegediensten und Unternehmen zukünftig an Bedeutung gewinnen, wie auch Belegplätze für Pflegeheime. Dass sich Unternehmen in Thüringen sozial engagieren, z. B. mit Sponsoring zur Unterstützung von Freizeitangeboten für Kinder (besonders in der Ferienzeit) oder mit einer Spendenaktion für behinderte Kinder, ist sicherlich nicht unbekannt und trägt auch zur Vereinbarkeit bei. Im Folgenden sollen Beispiele guter Praxis vorgestellt werden, von denen im Rahmen des Projektes bei Gesprächen oder durchgeführten Workshops berichtet wurde. Dabei geht es nicht um bekannte und oft praktizierte Lösungen zur Vereinbarkeit, sondern um Best-Practice-Beispiele, die – gerade auch in kleinen und mittleren Unternehmen – wenig bekannt sind und noch nicht so häufig Anwendung finden.

Beispiel 1 als bereits umgesetztes Beispiel: Präventionskurse während der Arbeitszeit im Unternehmen (UN10)

Beschäftigte mit Doppel- oder Dreifachbelastung (Erwerbstätigkeit, Sorgearbeit für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige) haben nicht nur ein hohes Pensum an Organisation, Arbeit und Aufgaben zu bewältigen, sondern sind auch gesundheits-, stress- oder überlastungsgefährdet. Dieser Gefahr kann mithilfe der Durchführung von Präventionskursen zur Stressbewältigung, dem Erlernen von Entspannungstechniken oder gesundheitsfördernden Kursen (z. B. Rückenschule) entgegengewirkt werden. Da es Beschäftigten mit Sorgearbeit (Pflegeverantwortung oder Kinderbetreuung) häufig aus unterschiedlichen Gründen (fehlende Zeit, mangelnde finanzielle Mittel, keine Betreuungsperson) nicht möglich ist, nach Feierabend oder in den Abendstunden solche Kurse zu besuchen, hat ein Unternehmen derartige Kurse in die Arbeitszeit gelegt bzw. für die Mittagspause im Unternehmen organisiert. So haben die Beschäftigten mit Sorgearbeit die Möglichkeit, ohne zusätzlichen zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Aufwand, an den Präventionskursen teilzunehmen.

Kurzbeschreibung	Gesundheitspräventionskurse während der Arbeitszeit
Zielgruppe	Beschäftigte mit Doppel- und Dreifachbelastung
Bereich	Gesundheitsprävention
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Räumlichkeit
Partner	Kursanbieter*in
Zusatzkosten	Ja: Honorar für Kursanbieter*in
Träger	Unternehmen

Beispiel 2 als bereits umgesetztes Beispiel in einer Branche (UN1) und als Idee/Vorschlag für eine andere Branche (UN3): Pool-Lösung für kundenorientierte Dienstleistungsunternehmen

In einigen Branchen und für einige Berufe existieren bereits Pool-Lösungen für den Personaleinsatz, d. h. in Zeiten von Personalknappheit (z. B. urlaubs- oder krankheitsbedingt) können Unternehmen oder Bereiche eines großen Unternehmens (z. B. im Krankenhaus) auf einen zentralen Pool zugreifen und Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeit in ihrem Unternehmen bzw. Bereich einsetzen. In den Gesprächen im Rahmen des Projektes tauchte die Frage auf, ob Pool-Lösungen auch im kundenorientierten Dienstleistungsgewerbe

möglich sind. Die Arbeitskraft aus dem Pool könnte dann z. B. in dem Frisörgeschäft die Kunden des verhinderten Beschäftigten übernehmen und ein Ausfall des Termins für den Kunden könnte verhindert werden. Eine andere Variante wäre eine digitale Lösung, welche im Melden freier Termine in einem zentralen System besteht, so dass für die Geschäftsinhaber*innen bei Personalausfall sofort ersichtlich wird, welcher Frisörladen seine Kundschaft ersatzweise übernehmen könnte. Ein logistisch gut ausgefeiltes System ist dafür allerdings Grundvoraussetzung.

Kurzbeschreibung	Pool-Lösung für kundenorientierte Dienstleistungsunternehmen
Zielgruppe	Geschäftsinhaber*innen/Bereichsleiter*innen eines kundenorientierten Dienstleistungsunternehmens
Bereich	Personaleinsatz
Zeithorizont	Mittel- bis langfristig
Voraussetzungen	Zusätzliche Arbeitskräfte, digitale Lösungen, Offenheit der Kunden
Partner	Andere Geschäftsinhaber*innen
Zusatzkosten	Ja: Honorar für die zusätzlichen Arbeitskräfte, Investitionskosten technische Umsetzung
Träger	Unternehmen

Beispiel 3 als bereits umgesetztes Beispiel: Anpassung der Arbeitszeiten für Schichtarbeiter*innen (UN12)

Flexible Arbeitszeiten oder Gleitzeit sind für Schichtarbeiter*innen sehr schwer umzusetzen und für manche Branchen bzw. Unternehmen nicht möglich. Ein Unternehmen in Thüringen mit Schichtbetrieb erprobt derzeit den Einsatz von Gleitzeit in begrenztem Maße. Den Mitarbeiter*innen wird angeboten, z. B. morgens später zu kommen (und dafür länger zu arbeiten) oder am Schichtende eher in den Feierabend zu gehen (und diese Zeit vorzuarbeiten oder nachzuholen), um die Betreuung von Angehörigen, Termine oder Behördengänge wahrnehmen zu können. Dieses Angebot der Gleitzeit ist bei Umsetzung mit den entsprechenden Kolleg*innen abzustimmen, damit nicht alle Mitarbeiter*innen einer Schicht gleichzeitig fehlen.

Kurzbeschreibung	Gleitzeitsystem für Schichtarbeiter*innen
Zielgruppe	Beschäftigte im Schichtbetrieb
Bereich	Personalplanung
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	„Einsatzplan“ über den die Belegschaft die Gleitzeit abstimmen kann, Kompromissfähigkeit der Belegschaft
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Aktuell keine
Träger	Unternehmen

Beispiel 4 als bereits praktiziertes Beispiel: Kinderbetreuung im Unternehmen nach dem Schließen der Kita (UN10)

In einem Thüringer Unternehmen mit weniger als 20 Angestellten ist es erforderlich, Öffnungszeiten anzubieten, die über die Schließzeiten der Kindertageseinrichtungen hinausgehen. Für einige Beschäftigte dieses Unternehmens war bzw. ist es schwierig, eine Kinderbetreuung an einigen Tagen in der Woche für zwei Stunden am späten Nachmittag (ca. 17.00 bis 19.00 Uhr) zu finden. So hat die Unternehmensleitung folgende Idee umgesetzt: Im Unternehmen wurde ein nur selten genutzter Seminarraum als Kinderraum mit Betreuung umfunktioniert. Entsprechendes Equipment wurde angeschafft und eine Betreuerin eingestellt, die die Kinder von den Einrichtungen abholt und anschließend am Arbeitsort der Beschäftigten betreut, bis diese ihre Arbeitszeit beendet haben. Dadurch konnten die Öffnungszeiten des Dienstleiters abgesichert werden und die Beschäftigten ohne Sorge um die Unterbringung ihrer Kinder ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dies stellt vor allem für Beschäftigte mit Dreifachbelastung ein gutes Unterstützungspotenzial dar.

Kurzbeschreibung	Kinderbetreuung außerhalb der Öffnungszeiten/in Randzeiten
Zielgruppe	Beschäftigte mit Vorschulkindern
Bereich	Kinderbetreuung – Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Kindgerechte Räumlichkeit, Beschäftigungs- und Spielmaterialien
Partner	Professionelle Kinderbetreuung (Erzieher*in, Tagesmutter, -vater)
Zusatzkosten	Ja: Ausstattung der Räumlichkeit, Entlohnung Kinderbetreuungsperson
Träger	Unternehmen

Beispiel 5 als bereits umgesetztes Beispiel: „Mutti- bzw. Vatschichten“ im Schichtbetrieb für Beschäftigte mit Kleinkindern (UN5)

Ein anderes gutes Beispiel in Betrieben mit Schichtarbeit ist die Einführung von sogenannten „Mutti- bzw. Vatschichten“, d. h. Arbeiten in einer Schicht mit „Normalarbeitszeiten“ (kein Schichtdienst im Schichtbetrieb). Diese Regelung wurde in Schichtbetrieben für Eltern eingeführt, die kleine Kinder betreuen und denen in Spät- oder Nachtschichten keine externe Betreuung der Kinder möglich ist. Das Angebot der „Mutti- bzw. Vatschichten“ ist zeitlich begrenzt in Abhängigkeit des Alters des Kindes und setzt eine Toleranz der Kolleg*innen ohne Betreuungsaufgaben voraus. Vorstellbar wäre, ein solches Angebot auch für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung zu öffnen bzw. an deren Bedarfe auszurichten.

Kurzbeschreibung	Zeitlich begrenzte Normalarbeitszeiten in einem Schichtbetrieb
Zielgruppe	Beschäftigte im Schichtbetrieb mit betreuungsbedürftigen Kindern
Bereich	Kinderbetreuung – Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Toleranz der Kolleg*innen ohne Betreuungsaufgaben und ggf. Übernahme von mehr Spät- und Nachtschichten
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Aktuell keine
Träger	Unternehmen

Beispiel 6 als bereits umgesetztes Beispiel: Gegenläufiger Schichtdienst, wenn beide Betreuungspersonen in einem Schichtbetrieb arbeiten (IN7)

Ein anderer Schichtbetrieb in Thüringen, in dem nicht selten beide Elternteile von betreuungsbedürftigen Kindern beschäftigt sind, achtet bei der Dienstplanerstellung darauf, dass Kinder nicht allein zu Hause sind. Konkret heißt das, es wird bei der Erstellung des Schichtplanes darauf geachtet, dass die Elternteile nicht in der gleichen Schicht arbeiten. Dieses Modell könnte auch bei Pflegeverantwortung Anwendung finden. Inwiefern sich hieraus auch negative Auswirkungen für die Beziehung zwischen den Eltern/Lebenspartner*innen ergeben können, bleibt in diesem Zusammenhang unberücksichtigt.

Kurzbeschreibung	Abstimmung bei der Schichtplanerstellung von zwei Elternteilen in einem Betrieb
Zielgruppe	Beschäftigte im Schichtbetrieb mit betreuungsbedürftigen Kindern
Bereich	Kinderbetreuung – Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Toleranz der Kolleg*innen ohne Betreuungsaufgaben
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Aktuell keine
Träger	Unternehmen

Beispiel 7 als bereits umgesetztes Beispiel: Freistellung für Betreuungsaufgaben außerhalb des gesetzlichen Rahmens (UN12)

In einem Unternehmen Thüringens wurde in der Betriebsvereinbarung verankert, dass jede*r Beschäftigte in jedem Jahr zehn bezahlte Freistellungstage vom Unternehmen für Sorgearbeit bzw. Betreuungsaufgaben erhält. Diese Tage müssen nicht im Zusammenhang genommen werden, sie können auch einzeln z. B. für Arztbesuche oder andere Termine mit Angehörigen in Anspruch genommen werden.

Kurzbeschreibung	Bezahlte Freistellungstage für Sorgearbeit bzw. Betreuungsaufgaben
Zielgruppe	Beschäftigte mit Sorgearbeit bzw. Betreuungsaufgaben
Bereich	Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Personalpool, der in der Lage ist, die Freistellungstage mit abzudecken; Toleranz der Kolleg*innen ohne Sorgearbeit
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Ja: Ausfallkosten durch zusätzliche Freistellungen
Träger	Unternehmen

Beispiel 8 als bereits umgesetztes Beispiel: Info-Point mit Intranet-Zugang für Produktionsmitarbeiter*innen (UN8)

Für Mitarbeiter*innen eines Produktionsbetriebes ist das Intranet zur Informationsbeschaffung – z. B. über betriebsinterne Ansprechpartner*innen oder Vereinbarkeitsangebote – schwer zugänglich. Ein Unternehmen hat aus diesem Grund die Einrichtung von Info-Points in der Werkshalle für einen Zugang ins Intranet zusätzlich zu den Aushängen am „schwarzen Brett“ vorgenommen. Aushänge über Angebote eines Unternehmens allein reichen oft nicht aus, um alle Mitarbeiter*innen zu erreichen. So ist ein Info-Point mit Zugang zum Intranet eines Unternehmens eine gute Lösung für Produktionsmitarbeiter*innen, um sie umfänglich und unkompliziert mit Informationen zu versorgen.

Kurzbeschreibung	Einrichtung von Info-Points in der Werkshalle für einen Zugang ins Intranet
Zielgruppe	Produktionsmitarbeiter*innen ohne Zugang ins Intranet
Bereich	Informationsbereitstellung von Vereinbarkeitsangeboten
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Gut zugänglicher Ort für die Info-Points; digitale Kompetenzen der Belegschaft
Partner	Technische Dienstleister
Zusatzkosten	Ja: Anschaffungskosten für die Info-Points
Träger	Unternehmen

Beispiel 9 als bereits umgesetztes Beispiel: Netzwerk junger Eltern (UN6)

Ein saisonales Zwei-Schichtunternehmen in Thüringen, in dem eine große Anzahl an Beschäftigten arbeitet, die Kinder haben, hat ihren Mitarbeiter*innen eine Plattform geboten, damit sich ein Netzwerk für junge Eltern bilden kann. Dieses Netzwerk dient nicht nur dem Austausch zwischen den Eltern, sondern es haben sich daraus Hilfsstrukturen etabliert, die bei Problemen oder in Notsituationen (z. B. zur Betreuung des Kindes bei Krankheit oder in Spätschichten der Eltern) greifen, d. h. Eltern helfen sich gegenseitig bei der Kinderbetreuung. Auch dieses Beispiel könnte gut auf die Belange von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung übertragen werden und deren Austausch- und Unterstützungsmöglichkeiten im Unternehmen verbessern.

Kurzbeschreibung	Netzwerk für junge Eltern als Hilfsstrukturen
Zielgruppe	Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben
Bereich	Kinderbetreuung – Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Mittelfristig
Voraussetzungen	Kommunikationsstrukturen zur Absprache; Offenheit der Kolleg*innen untereinander
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Evtl. Anschaffungskosten zur Bereitstellung des Kommunikationsnetzwerkes
Träger	Unternehmen

Beispiel 10 als bereits umgesetztes Beispiel: Patenschaften und Begegnungsstätten (K1)

Patenschaftsmodelle (z. B. Kinderbetreuung für Alleinerziehende oder im Schichtdienst Tätige, Begleit- und Besuchsdienste für Pflegebedürftige) und Begegnungsstätten⁶⁵ sind gut bekannte Unterstützungsstrukturen zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen, die auch im Freistaat Thüringen Anwendung finden. Vergleichbare Kooperationen sind auch zwischen Unternehmen und Begegnungsstätten denkbar.

Kurzbeschreibung	Patenschaftsmodelle und Begegnungsstätten als Unterstützungsstrukturen (z. B. für Alleinerziehende oder im Schichtdienst Tätige)
Zielgruppe	Beschäftigte mit Sorgearbeit bzw. Betreuungsaufgaben
Bereich	Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Mittelfristig
Voraussetzungen	Räumlichkeiten
Partner	Ehrenamtliche Vereine
Zusatzkosten	Unterhaltskosten der Begegnungsstätten, ggf. Fahrkosten für Ehrenamtliche
Träger	Familienzentren, Mehrgenerationenhäuser, Träger von Begegnungsstätten

Beispiel 11 als bereits umgesetztes Beispiel: Umbau und funktechnische Ausstattung eines Wohnhauses für ältere oder hilfsbedürftige Bewohner*innen (UN11)

Auch Wohnungsgesellschaften haben sich auf ältere oder hilfsbedürftige Mieter*innen eingestellt. So gehören barrierefreie oder barrierearme Wohnungen wie auch die Ausstattung von Wohnungen mit einem Notrufsystem schon seit längerer Zeit zu ihren Angeboten. Eine Wohnungsbaugesellschaft in Thüringen ist dabei, nicht nur einzelne Wohnungen, sondern größere Wohnhäuser umzubauen und allumfassend funktechnisch auszustatten. Damit kann dem Prinzip Rechnung getragen werden, dass ältere oder hilfsbedürftige Personen länger in ihrem gewohnten Wohnumfeld verbleiben und sich bis zu einem gewissen Grad selbst versorgen können. Außerdem ist damit die notwendige Sicherheit gegeben und Angehörige können ihrer Berufstätigkeit nachgehen ohne sich fortlaufend Sorgen machen oder ihre Angehörigen ständig im Blick behalten zu müssen.

Ein wichtiger Aspekt für Wohnungsgesellschaften, die den Umbau oder Bau von seniorenrechtlichen Wohnungen im Blick haben, kann in der Zusammenarbeit mit der Kommune gesehen werden. Die Kommune verfügt über Statistiken und Analysen der Bevölkerung und der Bevölkerungsentwicklung. Somit können Rückschlüsse auf zukünftige Entwicklungen und auch auf Bedarfe an Wohnungen und deren Ausstattungen geschlossen werden.

Kurzbeschreibung	Umbau und funktechnische Ausstattung von Wohnhäusern für ältere oder hilfsbedürftige Bewohner*innen
Zielgruppe	Ältere oder hilfsbedürftige Personen
Bereich	Selbstversorgung und Sorgearbeit
Zeithorizont	Mittel- bis langfristig
Voraussetzungen	Technisches Equipment
Partner	Ggf. Zusammenarbeit mit der Kommune
Zusatzkosten	Ja: Anschaffungskosten der funktechnischen Ausstattung
Träger	Unternehmen

Beispiel 12 als bereits umgesetztes Beispiel: Projekt Landengel (WS1)

Das Projekt Landengel⁶⁶ im Rahmen der Stiftung Landleben⁶⁷ bietet Beratung (inklusive Behörden-, Ämter- und Formularhilfe), Betreuung (Alltagshilfe, Unterstützung bei sozialen Kontakten und Unterhaltung) und Mobilitätsunterstützung (Fahrten zu Terminen oder zum Einkauf, Begleitung zu kulturellen Veranstaltungen) für ältere und hilfsbedürftige Personen an und unterstützt und entlastet somit pflegende Angehörige, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

⁶⁵ <https://www.duene-sondershausen.de/verein> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁶⁶ http://www.stiftung-landleben.de/index.php/38-test/projekt-landengel-mp/projekt-landengel?layout=* (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁶⁷ <http://www.stiftung-landleben.de/> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

Kurzbeschreibung	Beratung, Betreuung und Mobilitätsunterstützung für ältere und hilfsbedürftige Personen
Zielgruppe	Ältere oder hilfsbedürftige Personen mit Erwerbstätigkeit und deren Angehörige
Bereich	Sorgearbeit
Zeithorizont	Mittel- bis langfristig
Voraussetzungen	Finanzierungskonzept
Partner	Stiftungen oder ehrenamtliche Vereine
Zusatzkosten	Ja: Entlohnung Betreuer
Träger	Stiftung Landleben

Beispiel 13 als bereits umgesetztes Beispiel: Bungalow-Siedlung für ehemalige Beschäftigte neben dem Betriebsgelände (WS1)

Ein Unternehmen in Thüringen, welches zu den Systemspezialisten gehört, hat einen ganz spezifischen Arbeitskräftebedarf, der nach guter Ausbildung über einen langen Zeitraum im Unternehmen eingearbeitet werden muss und auf die Erfahrungen älterer Mitarbeiter*innen setzt. Der Unternehmensinhaber möchte auf seine Arbeitskräfte mit ihrem spezifischen Wissen und den Erfahrungen auch nach dem Renteneintritt noch zugreifen können. Hinzu kommt, dass einige Beschäftigte mit Erreichen des Rentenalters nicht sofort ganz aus dem Arbeitsleben ausscheiden möchten, sondern stundenweise gern weiter im Unternehmen tätig sein wollen. Der Unternehmensinhaber, der auch als „positiver Visionär“ bezeichnet wird, hat folgende Idee umgesetzt: Er hat eine Bungalow-Siedlung für ausscheidende Mitarbeiter*innen nah an seinem Unternehmen errichtet, in welche die Rentner*innen ziehen können, und bietet räumliche Nähe zum und stundenweise Mitarbeit im Unternehmen an. So sind die ehemaligen Beschäftigten schnell erreichbar, werden noch gebraucht, ihre Erfahrungen und ihr Wissen bleibt dem Unternehmen erhalten und ihr Wunsch nach einem stundenweisen Weiterarbeiten wird ermöglicht. Wenn Bedarf besteht, organisiert der Unternehmensinhaber für die Bewohner*innen der Bungalow-Siedlung auch Unterstützung zur Pflege, z. B. mit betreutem Wohnen.

Kurzbeschreibung	Bungalowsiedlung und stundenweise Mitarbeit für aufgrund von Renteneintritt ausgeschiedene Mitarbeiter*innen
Zielgruppe	Mit Renteneintritt aus dem Unternehmen ausscheidende Mitarbeiter*innen
Bereich	Weiterbeschäftigung und Sorgearbeit
Zeithorizont	Mittel- bis langfristig
Voraussetzungen	Platz in der Nähe, finanzielle Mittel für Bungalowsiedlung
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Ja: Baukosten und Unterhaltung
Träger	Unternehmen

Beispiel 14 als Modellprojekt-Beispiel: Einsatz von Elektrofahrzeugen zur Unterstützung der Mobilität im ländlichen Raum (WS1)

„Wer im ländlichen Raum wohnt, hat es immer weniger leicht. Ältere haben es besonders schwer, so mobil zu sein, wie es die Bedingungen mitunter erfordern. Die Versorgung in ländlich geprägten Kreisen in Thüringen macht ratlos“ (Thüringische Landeszeitung 26.08.2015)⁶⁸.

In einer Gemeinde in Thüringen wurde im Rahmen eines Modellprojektes der Einsatz eines Elektrofahrzeuges in das Konzept eines multifunktionalen Dorfladens integriert⁶⁹, um die Mobilität und Versorgung älterer Menschen aufrechtzuerhalten. So wurden warenorientierte Lieferdienste, personenorientierte Hol-, Bringe- und Mitfahrdienste wie auch Formen gemeinschaftlicher Fahrzeugnutzung („Leihautosystem“) angeboten. Auch diese Art der Mobilitätsunterstützung ist eine Hilfe für erwerbstätige Angehörige von Pflegebedürftigen, da Fahrdienste von externen Anbieter*innen übernommen werden können.

⁶⁸ <https://www.tlz.de/web/zgt/wirtschaft/detail/-/specific/Schlechte-Versorgung-auf-dem-Land-IHK-will-Dorflaeden-wiederbeleben-102812028> (letzter Zugriff: 21.08.2018)

⁶⁹ <http://www.gemeinde-werther.de/inhalte/gemeinde-werther/emobil/endbericht.pdf> (letzter Zugriff: 21.08.2018)

Kurzbeschreibung	Mobilitätsunterstützung im ländlichen Raum
Zielgruppe	Pflegebedürftige und deren Angehörige
Bereich	Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Mittelfristig
Voraussetzungen	Fahrzeuge, Fahrer (Personal), Finanzierungskonzept
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Ja: Anschaffungskosten, Unterhaltung, Personalkosten
Träger	Gemeinde

Beispiel 15 als Modellprojekt-Beispiel: Marktzentrum als sozialer Treffpunkt (WS1)

Ein Thüringer Ort hat mit der Gründung einer Genossenschaft „Marktzentrum Ranis e.G.“⁷⁰ ein Marktzentrum mit Einkaufsmöglichkeit, Post, Bibliothek und Café als sozialen Treffpunkt (Organisation und Unterhalt über Verein und Gemeinde/Stadt) geschaffen, um die Teilhabe und Daseinsvorsorge hinsichtlich der Versorgung mit Waren des täglichen Bedarfes – gerade auch für ältere Personen – zu ermöglichen. Dieses Angebot vor Ort entlastet die Angehörigen von älteren und hilfsbedürftigen Personen bei der Versorgung und Betreuung.

Kurzbeschreibung	Marktzentrum als sozialer Treffpunkt zur Daseinsfürsorge
Zielgruppe	Ältere und hilfsbedürftige Personen sowie deren Angehörige
Bereich	Daseinsvorsorge und Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Kurz- bis mittelfristig
Voraussetzungen	Finanzierungskonzept
Partner	Gemeinnützige Vereine
Zusatzkosten	Investitions- und Unterhaltungskosten, ggf. Personalkosten
Träger	Gemeinde

Beispiel 16 als bereits umgesetztes Beispiel: Einrichtung eines Familien- bzw. Servicebüros (UN1)

Die Einrichtung eines Familien- oder Servicebüros kann in großen Unternehmen oder bei Zusammenschluss mehrerer Unternehmen an einem Standort (wie beispielsweise am Chemiestandort Leuna) eine große Unterstützung für die Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben sein. Ein*e Ansprechpartner*in im Familien- bzw. Servicebüro bietet Unterstützung bei Anfragen rund um die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf, aber auch bei Fragen von z. B. neuen Mitarbeiter*innen zu Wohnraum oder Freizeitangeboten. Mit einem vorhandenen Netzwerk aus Partner*innen verschiedener Bereiche und mit Kontaktadressen kann ein Familien- bzw. Servicebüro sowohl bei langfristigen Betreuungsaufgaben als auch bei plötzlich auftretenden Problemen oder Anfragen schnell Hilfe leisten.

Kurzbeschreibung	Einrichtung eines Familien- bzw. Servicebüros zur Unterstützung von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben
Zielgruppe	Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben, Daseinsfürsorge
Bereich	Vereinbarkeit von Sorge- bzw. Betreuungsaufgaben und Beruf
Zeithorizont	Mittelfristig
Voraussetzungen	Bereitschaft zur Partizipation der Unternehmen, Räumlichkeiten
Partner	Andere Unternehmen und Institutionen
Zusatzkosten	Ja: Personalkosten, ggf. Miet-, Ausstattungs- und Unterhaltungskosten
Träger	Unternehmen

⁷⁰ <https://www.mittendrin-in-ranis.de/> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

Beispiel 17 als bereits umgesetztes Beispiel: Kinderbeauftragte bzw. Kinderbüros (WS4)

In Thüringen gibt es Kinderbeauftragte bzw. Kinderbüros, allerdings aktuell nur in Weimar⁷¹ und Eisenach⁷². Diese Einrichtungen vertreten die Interessen von Kindern und Jugendlichen und setzen sich für deren Rechte ein. Das hat insofern einen Bezug zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf, als dass dort auch das Thema Freizeiteinrichtungen und Freizeitbeschäftigung von Kindern eine Rolle spielt.

Kurzbeschreibung	Kinderbeauftragte bzw. Kinderbüros
Zielgruppe	Kinder und Jugendliche
Bereich	Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Zeithorizont	Mittelfristig
Voraussetzungen	Räumlichkeiten
Partner	Aktuell keine
Zusatzkosten	Ja: Personalkosten
Träger	Gemeinde

Beispiel 18 als bereits umgesetztes Beispiel: Analysen kommunaler Bedarfe (UN11)

Ein lokales Wohnungsunternehmen versucht bspw. durch eigene Analysen auf kommende Bedarfe und Lebenslagen der Bevölkerung zu reagieren: „*wir machen jährliche Analysen zum Altersdurchschnitt und Wohneinheiten und stellen darauf auch unsere Investitionsplanung ab*“ (UN11). Dabei arbeitet das Unternehmen eng mit der Kommune zusammen: „*Wir haben für das ganze Stadtgebiet in Zusammenarbeit mit dem Einwohnermeldeamt und externen Dritten Analysen anfertigen lassen und ein Konzept erstellen lassen, wo dieses Thema auch einen großen Raum annimmt. Denn wir müssen den Pflichten der Gesellschaft entgegenkommen und das wird mit integriert und über die Jahre schon die Bevölkerungsquoten und -prognosen erfasst. Da ist für uns die Aussage des Statistischen Landesamtes nicht immer so aussagekräftig. [...] Man kann das gerade im ländlichen Bereich einfach nicht vergleichen mit den Städten*“ (UN11).

Kurzbeschreibung	Analysen kommunaler Bedarfe
Zielgruppe	Kommunen, regionale Unternehmen, Einwohner*innen
Bereich	Alternsgerechtes Leben im Quartier
Zeithorizont	Mittelfristig
Voraussetzungen	Bereitschaft zur Kooperation
Partner	Gemeinde, Kommunalverwaltung, externe Dritte
Zusatzkosten	Ja: Personalkosten
Träger	Unternehmen

Weitere Beispiele guter Praxis aus verschiedenen Bereichen, die auch das Thema Sorgearbeit und bessere Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf berühren, sind im Thüringer Demografieratgeber des Thüringer Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft, Serviceagentur Demografischer Wandel zu finden⁷³.

Im Rahmen der Regionalworkshops in den vier Planungsregionen Thüringens wurden folgende Ansätze und Anregungen zur Entwicklung guter Beispiele zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf diskutiert:

- Zusammenarbeit mit Wohnungsgesellschaften zur Entwicklung neuer Wohnformen für Senioren
- Errichtung von Pflege-/Senioren-genossenschaften, besonders für den ländlichen Raum;
- Einrichtung eines Ehrenamtskonto zur Förderung des regionalen sozialen Engagements: man erhält Punkte, wenn man Senior*innen ehrenamtlich hilft und kann diese eingelösen, wenn man Hilfe benötigt;
- Einrichtung regionaler Online-Hilfeplattformen zur Förderung der Nachbarschaftshilfe: sowohl Hilfsangebote als auch Hilfesuche können z. B. digital in Form einer App eingestellt werden (für Hilfen im Haushalt, im Garten, beim Kochen oder Einkauf usw.);

⁷¹ <http://kinderbuero-weimar.de/das-kinderbuero.html> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁷² <https://www.eisenach.de/rathaus/stabsstellen-beauftragte/stabsstelle-soziale-stadt/kinderbeauftragte/> (letzter Zugriff: 31.07.2018)

⁷³ http://www.loewe-werbung.de/demografieratgeber_2016/index.html (letzter Zugriff: 31.07.2018)

- Errichtung von Seniorenzentren mit professioneller Pflegebegleitung im ländlichen Raum, dafür bspw. wenig genutzte Gebäude in Gemeinden (Pfarrei oder Gemeindezentren) für soziale Aktivitäten aller Generationen nutzen, Bündelung von Angeboten (z. B. Tagesmutter/-vater und Seniorenbetreuung mit Pflegeunterstützung am selben Ort, Hortbetreuung);
- Förderung von Mehrgenerationenhäusern auf kommunaler Ebene: Weiterbestehen fördern, Konzept weiträumig ausbauen und optimieren (an regionale Strukturen anpassen);
- Etablierung einer sozialräumlichen Betreuung im ländlichen Raum (ähnlich Sozialarbeiter*in);
- Kooperationen zu und zwischen bestehenden Vereinen (bspw. Sportvereine, Heimatvereine) zur Vernetzung und Einbinden von Älteren und Ehemaligen sowie
- Weiterverfolgung und -führung von gelungenen Modellprojekten und good practice-Beispielen (auch über den ursprünglichen Förderzeitraum hinaus) und Förderung der Übertragung auf andere Kommunen bzw. Regionen mit ähnlicher Bevölkerungsstruktur.

6.6 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe aufgrund fehlender Angebote

In den Interviews und auf den Workshops wurden auf fehlende Angebote und zusätzliche Bedarfe hingewiesen sowie verschiedene Umsetzungsschwierigkeiten bei Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf angesprochen.

Als übergreifendes Defizit wurde in einigen Interviews aufgezeigt, dass allen Akteuren das Zusammenspiel der verschiedenen, regionalen „Rädchen“ nicht bewusst ist und die Wirkung dieser deshalb auch nicht ausreichend bedacht wird. Egal wie klein ein solches Rädchen ist, kann es enorme Auswirkungen auf die angrenzenden Lebensbereiche entwickeln. Besonders die Wirkung der ambulanten Pflegedienste auf die Gesundheit der Beschäftigten mit Sorgearbeit und deren Vereinbarkeitschancen und die dann nachfolgende Wirkung auf die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und letztlich auf die gesamte Wirtschaftskraft einer Region bleibt zu oft unberücksichtigt (UN9), obwohl das deutsche Pflegesystem sich auf die ambulante und insbesondere auf die familiäre ambulante Pflege stützt.

6.6.1 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe von Beschäftigten

Die Beschäftigten benannten vor allem Schwierigkeiten bei einer plötzlichen Veränderung der Pflegesituation und Belastungen, die sich aus Mobilitätsanforderungen im ländlichen Raum ergeben.

Schwierige Umsetzung gesetzlicher Angebote

Auf die geringe Inanspruchnahme der bis zu zehntägigen Freistellung bei Pflege nach dem Pflegezeitgesetz wurde bereits in Abschnitt 6.2 hingewiesen. Vom Gesetzgeber auch als entlastendes Angebot gedacht, kann es diese Wirkung in der Praxis nicht entfalten. Viele Beschäftigte heben sich diese Möglichkeit für schwerwiegendere Situationen auf und versuchen in einem physisch und psychisch belastenden Spagat akute Verschlechterungen der Pflegesituation mit der Arbeitszeit zu vereinbaren. In diesem Zusammenhang wurde von verschiedenen Akteuren der Bedarf aufgezeigt und von den Beschäftigten selbst der Wunsch geäußert, dass es auch für Pflegebedürftige ein jährliches Kontingent an bezahlten Freistellungstagen ähnlich den jährlichen „Kind-krank-Tagen“ geben müsste.

Hohe Belastungen durch Mobilitätsanforderungen im ländlichen Raum

Beschäftigte, die im ländlichen Raum zu Hause sind, beschreiben hohe Mobilitätsaufwände im Zusammenhang mit der Antragstellung, Aktualisierung und Verlängerung von Bescheiden und Dokumenten für die pflegebedürftigen Angehörigen. Die Probleme ergeben sich vor allem dann, wenn verschiedene Ämter und Behörden kontaktiert werden müssen und diese in verschiedenen Orten des Landkreises ansässig sind. Erschwerend kommt hinzu, dass alle Ämter am gleichen Tag ihre verlängerten Öffnungszeiten haben⁷⁴, so dass die betroffenen Beschäftigten mehrere Wochen brauchen, um alles Notwendige erledigen zu können.

⁷⁴ Siehe hierzu auch Kapitel 7.2.2

In dieser Zeit werden die Belastungen, die sich aus der Gleichzeitigkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit ergaben, als besonders stark empfunden.

Bei Schichtarbeit kann in einigen Regionen der Öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) nicht genutzt werden, da er entweder noch nicht zu Schichtbeginn oder nicht mehr bei Schichtende fährt.

Rückzug von Akteuren aus dem ländlichen Raum erschwert Vereinbarkeit

Auf dem Lande lebende Beschäftigte mit Sorgearbeit berichten von zusätzlichen Belastungen, die sich für sie aus dem Rückzug der Kranken- und Pflegekassen in die städtischen Regionen ergeben. Zweigstellen werden geschlossen oder ihre Öffnungszeiten so reduziert, dass sie von Beschäftigten mit Sorgearbeit nicht mehr genutzt werden können, weil sie parallel zu ihren Arbeitszeiten liegen. Auch Lebensmittelgeschäfte und Drogerien, Apotheken und Sanitätshäuser, Fachärzte und Therapeuten ziehen sich aus Sicht der Beschäftigten aus den ländlichen Wohngebieten zurück.

Bedarfe werden aus Angst oder Scham nicht geäußert und Angebote nicht genutzt

Ein Beschäftigter mit Sorgearbeit für die pflegebedürftige Partnerin beschreibt im Interview seine Ängste und Scham, sich im Unternehmen zu äußern. Er kann seine Ängste nicht begründen, sie waren einfach da, ohne dass er etwas Kritisches über seinen Arbeitgeber im Umgang mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gehört hatte. Trotzdem sagt er: *„Da hab ich mich nicht getraut [...], da hab ich's verstreichen lassen. Aber das Jahr dann drauf“* (BE6). Das Vorhandensein einer Person im Betrieb, mit der vertraulich umgegangen werden kann, war in diesem Fall besonders entscheidend. Hier war der Kollege, der gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat ist, der für den Beschäftigten angemessene Ansprechpartner, um seine Situation zu schildern und die benötigte Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit zu erhalten

Erschwerte Kommunikation von Bedarfen

Bei der Bekanntheit der Lebenslagen von Beschäftigten stellt sich aus Sicht der Unternehmen das Problem, dass nicht nur Lebenslagen und Vereinbarkeitssituationen, sondern auch damit verbundene Erwartungen von Beschäftigten nicht oder nicht ausreichend kommuniziert werden. Obwohl die Betriebe Verständnis für die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zeigen, können durch betriebliche Gegebenheiten wie zum Beispiel Schichtarbeit, die Bedürfnisse nicht immer in vollem Umfang gewährt werden. Dennoch versuchen sie die Einschränkungen möglichst gering zu halten und zeigen sich offen für neue Wege, um die Vereinbarkeitssituation der Beschäftigten zu verbessern. Allerdings ist ein ausreichendes Wissen über die Möglichkeiten seitens der Beschäftigten hierfür ebenfalls notwendig. Offenheit und Flexibilität müssen von beiden Seiten geboten werden, um realistische und individuelle Lösungen finden zu können. Ein „Geben und Nehmen“ als Teil der Betriebskultur unterstützt hier nicht nur die bessere Vereinbarkeit, sondern bezieht sich auch auf die Kommunikation von Bedarfen. Aus Sicht der Unternehmen fällt dies einigen Beschäftigten sehr schwer.

Weniger Nachfrage an Unterstützung in ländlichen Regionen durch festere Familienstrukturen

In den städtischen Regionen wird die Sorgearbeit zum Teil als größeres Problem angesehen, als es in den ländlichen Regionen der Fall ist. Zurückzuführen ist das auf andere Familienstrukturen in ländlichen Räumen. Hier wohnen oftmals verschiedene Generationen an einem Ort und die Familienstrukturen sind enger verankert. Während in Städten eine größere Nachfrage an öffentlichen Unterstützungsleistungen bemerkt wird und Pflegeaufgaben häufiger an (ambulante und stationäre) Einrichtungen abgegeben werden, spielt auf dem Land die familiäre Pflege eine größere Rolle. Pflegeaufgaben werden eher unter den Familienangehörigen aufgeteilt, was folgendes Zitat unterstreicht: *„Im Bereich Pflege, auch dort sehe ich einen regionalen Unterschied zwischen Stadt und Land. Aus meiner Erfahrung heraus ist [...] das familiäre Zusammenleben im doch recht ländlich strukturierten Teil Thüringens oftmals noch enger, werden häufiger Angehörige zur Pflege herangezogen, während [...] im städtisch geprägten konzentrierter bebauten Bereich dann doch diese Vereinbarkeit von privater Pflegearbeit und Beruf eher schwieriger ist“* (K2).

6.6.2 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe von Unternehmen

Seitens der Unternehmen, Betriebsräte, Gewerkschaften und Kammern wurde mit unterschiedlicher Intensität vor allem auf fehlende Informations- und Weiterbildungsangebote für Betriebsräte und Personalverantwortliche, Hilf- und Ratlosigkeit bei spezifischen Vereinbarkeitsbedarfen, mangelnde Kapazitäten in Kleinst- und Kleinunternehmen, fehlende Ansprechpartner*innen für Kleinst- und Kleinunternehmen sowie auf fehlende Formen und Möglichkeiten des Austausches und der Vernetzung zwischen Kleinstunternehmen aufgrund branchenspezifischer Kundenkonkurrenz verwiesen.

Fehlende Informations- und Weiterbildungen für Betriebsräte und Personalverantwortliche

Insgesamt gibt es „zu wenig Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen für Betriebsräte und Personalabteilungen zu diesem Thema“ (IN10). Solche Angebote sind aber zwingend notwendig, damit Betriebsräte und die Personalverantwortlichen ihre Beschäftigten mit Sorgearbeit umfassend beraten können. Außerdem wurde auf fehlende Beratungsstellen für Betriebsräte und Personalverantwortliche verwiesen, bei denen diese bei Unklarheiten der gesetzlichen Vorgaben, bei kniffligen Situationen und schwierigen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf Rat suchen könnten.

Hilf- und Ratlosigkeit bei spezifischen Vereinbarkeitsbedarfen

Eine Hilf- und Ratlosigkeit herrscht in Unternehmen insbesondere bei Überlegungen, die Vereinbarkeitssituation von Beschäftigten mit Maßnahmen zu erleichtern, die über die Arbeitszeit hinausgehen. *„Für die Menschen gibt es eine hohe Erwartungshaltung, aber es gibt auch so etwas wie eine - ich will nicht sagen eine Resignation, aber die Frage der Umsetzung: Wie soll das gehen? Und wer unterstützt uns dabei? Das ist schon noch ein Stück ein offenes Feld. Da fehlt es an - Wie sagt man so schön? – öffentlichkeitswirksamer Begleitung“* (IN17).

Mangelnde Offenheit im Unternehmen reduziert Planbarkeit von Ausfallzeiten

Beschäftigte, die Angehörige pflegen, *„kommen in der Regel [...] dann zu ihren Vorgesetzten, wenn es wirklich gar nicht mehr anders geht. Und nach unserer Wahrnehmung ist das bei der Pflege noch mehr ausgeprägt [...] Das Thema Pflege kann ich viel weniger strukturieren, das kann ja sehr viele Dimensionen erreichen“* (IN4). Sprechen Beschäftigte erst spät Vereinbarkeitsprobleme an, ist die Situation für Unternehmen oft unerwartet. Insbesondere in Betrieben mit wenig Offenheit zwischen den Beschäftigten oder zur Führungsebene sind die tatsächlichen Lebenslagen oft nicht oder nur sehr vage bekannt. Durch dieses Unwissen gehen den Unternehmen Potenziale im Sinne von Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitszeitreduzierung, Beschaffung von Ersatzpersonal oder einer Umorganisation von Arbeitsabläufen verloren. Die ohnehin schon knappen und schwer planbaren Zeitstrukturen im Falle einer Pflegeverantwortung werden damit für das Unternehmen noch kurzfristiger.

Mangelnde Kapazitäten in kleinen Unternehmen

In Kleinst- und Kleinunternehmen stehen die geschäftsführenden und unternehmensleitenden Personen zum Teil so im Alltagsstress, dass sie kaum Zeitfenster finden, sich umfassend mit den Belangen einer guten Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zu beschäftigen: *„wir arbeiten mit den größeren schon zusammen, auch die nutzen das, wo man sich da abstimmt. Die kleineren, die es bräuchten, wo der Chef alles selber macht, denen müssen sie hinterherlaufen, weil der hat nämlich dafür gar keine Zeit, der muss seine Aufträge abarbeiten [...]. Die Kollegen von uns, die versuchen ja auch aktiv dahin zu gehen. An manche kommst du halt gar nicht ran, weil das so ist. Also die, die es bräuchten, nutzen uns noch nicht so intensiv, wie sie es eigentlich machen sollten und kennen sicherlich noch nicht unsere Angebote“* (IN3).

Kleinstunternehmen fühlen sich nicht ausreichend gut durch die Kammern vertreten

Demgegenüber gaben Kleinstunternehmen an, sich von ihrer Kammer nicht ausreichend wahrgenommen und vertreten zu fühlen. Sie betonten, dass die Angebote der Kammer sich ausschließlich an größere Unternehmen richten würde, die die Arbeitsbelange von Kleinstunternehmen zu wenig kenne und damit auch nicht berücksichtigen könne, sie keine Einladungen zu Unternehmensveranstaltungen erhalten und sich deshalb

nur als zahlendes Pflichtmitglied sehen würden. Die Kammer wird von diesen Unternehmen nicht als unterstützender Ansprechpartner angesehen.

Konkurrenz um Kunden begrenzt Kontakt- und Austauschchancen

Kleinstunternehmen im Handwerk wünschen sich mehr branchenspezifische und branchenübergreifende Austauschmöglichkeiten mit anderen Unternehmen und verweisen gleichzeitig auf deren schwierige Umsetzung aufgrund einer ausgeprägten Kundenkonkurrenz. Gleichwohl würde man gern wissen, wie vergleichbare Unternehmen bestimmte Schwierigkeiten lösen, möchte man voneinander lernen und wäre bereit, auch bei der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf unternehmensübergreifende Lösungsansätze zu probieren. Dies bedarf aber einer Koordination und Organisation von außen, da diese aufgrund fehlender zeitlicher und personeller Ressourcen kaum von den Unternehmen selbst geleistet werden kann.

Wirtschaftlichkeit versus Maßnahmen zur Vereinbarkeit im Unternehmen

Angebote und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf kosten Geld und dies stellt für einige Unternehmen offenbar eine besondere Herausforderung dar, wie das nachfolgende Zitat eines Gewerkschaftsvertreters beschreibt: *„Also das Bild ist da differenziert. Auf der einen Seite kann man sagen, es gibt schon einen Teil von Unternehmen, die die Problematik sehen und die nach Lösungen suchen. Es gibt aber auch Unternehmen, die genau diese Frage ausklammern [...]. Weil Unternehmen, die von externen Geldgebern leben, [...] da ist dann praktisch der Zuschuss für Arbeit und Leben in Einklang zu bringen, eine bezahlte Freistellung für eine gewisse Zeit und so etwas, plötzlich ein Hemmnis, weil es eine Ausgabe ist, die das zehn Prozent Margenziel verfehlen lassen kann“* (IN17).

Branchenspezifische Unterschiede in der Bedeutung der Vereinbarkeit für die Fachkräftesicherung

Bei der Bedeutung der Vereinbarkeit in Bezug auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs sind branchenspezifische Unterschiede erkennbar. Während in der Produktion Vereinbarkeit bereits eine wichtige Rolle zur Sicherung, aber auch für die Rekrutierung von Fachkräften spielt, steht die Verwaltung kaum Engpässen entgegen, was sich auch in einem geringeren Bewusstsein für die Problematik innerhalb des Unternehmens widerspiegelt. Mit der abnehmenden Verfügbarkeit von handwerklichen Dienstleistungen wird ein Mangel an Fachkräften in der Region jedoch auf indirektem Wege wahrgenommen, der sich zukünftig weiter verschärfen wird.

Fehlende Strukturen und Angebote bei kurzfristiger Personalflexibilität und Ersatzbedarf

Bei Gewährung verkürzter Arbeitszeiten für Beschäftigte mit Sorgearbeit bei gleichbleibender Belastung der übrigen Beschäftigten, da zum Beispiel alle anderen in Vollzeit beschäftigt sind und keine Ausdehnung ihrer Arbeitszeit mehr vornehmen können, verweisen Kammern und Gewerkschaften auf einen Unternehmensbedarf, der aktuell nicht befriedet werden kann. Unternehmen fehlen Angebote und Möglichkeiten, um in solchen Situationen einen Ausgleich schaffen oder flexibler reagieren zu können. Aufgrund der Unabschätzbarkeit der Dauer der Arbeitszeitreduzierung ist es in einer solchen Situation für das Unternehmen besonders schwer bis unmöglich, eine vollwertige Ersatzfachkraft am Markt zu finden.

Personalknappheit in den Unternehmen spitzt sich zu

Freistellungen und Ausfallzeiten verstärken unabhängig ihrer Ursache aktuell die kritische Personalsituation in den Unternehmen. In vielen, vor allem kleinen (Familien-)Unternehmen liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei 50 Jahren. Damit verbunden ist einerseits die Zunahme von Ausfallzeiten in ihrer Häufigkeit und Dauer aufgrund gesundheitlicher Erkrankungen der Beschäftigten selbst und andererseits eine steigende Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte Pflegeverantwortung für die (Schwieger-)Eltern zu übernehmen und deshalb die Arbeitszeit zu reduzieren. Gleichzeitig bietet der Arbeitsmarkt zunehmend weniger freie und flexible Personalkapazitäten. Beide Entwicklungen bedingen und verfestigen den Personalmangel im Unternehmen.

Im Arbeitsvertrag verankerte Strukturelemente behindern Vereinbarkeit und Gesundheitsverhalten

Sowohl für Beschäftigte in Schichtarbeit als auch für Beschäftigte mit Montagetätigkeiten ergeben sich bei eigenen gesundheitlichen Einschränkungen oder bei Vereinbarkeitsbedarfen, die sich mit ihrer bisherigen Arbeitszeit- und -ortstruktur nicht vereinbaren lassen, besondere Problemlagen. Zumeist sind diese Arbeitsstrukturelemente im Arbeitsvertrag verankert. Können die Schichtarbeitszeiten oder die Montage bedingten wechselnden Arbeitsorte in ihrer bisherigen Form nicht mehr erbracht werden, bleibt den Beschäftigten häufig nur die Kündigung. Bei eigenen gesundheitlichen Einschränkungen werden diese häufig nicht im Unternehmen angezeigt, um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren und eine nachhaltige Schädigung ihrer Gesundheit von den Beschäftigten in Kauf genommen. Ähnliche Beispiele berichten Gewerkschaftsvertreter*innen auch aus der Baubranche und den Transportunternehmen.

6.6.3 Umsetzungsschwierigkeiten und Bedarfe von Kommunen

Fehlende finanzielle Spielräume führen zu Zielkonflikten der Kommunen und Unzufriedenheit

Viele Kommunen beklagen fehlende finanzielle Spielräume bei der Ausgestaltung von Angeboten für ihre Einwohnerschaft. Diese Spielräume werden zusätzlich begrenzt, wenn die Kommune zu den finanzschwachen Kommunen gehört. Leistungen für Senior*innen wie Mehrgenerationenhäuser oder Begegnungsstätten sowie andere Angebote im Bereich der Altenpflege sind keine kommunalen Pflichtaufgaben. Steht die Kommune unter Haushaltskonsolidierung, werden freiwillige Leistungen zuerst gestrichen.

Im Bereich „Kinder, Jugend und Familie“ gehört ein Großteil der kommunalen Angebote zu den Pflichtaufgaben. Dadurch entsteht ein Missverhältnis zwischen finanzieller Unterstützung für Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien auf der einen Seite und Senior*innen auf der anderen Seite. In der öffentlichen Wahrnehmung entsteht eine Konkurrenz zwischen der jüngeren und der älteren Generation um die knappen kommunalen Finanzmittel, was in der Einwohnerschaft zu Unzufriedenheit und Resignation führt.

Den Kommunen ist dieser Zielkonflikt bewusst. Gleichzeitig sehen sie sich machtlos, ihn zu lösen. Von allen befragten Kommunen wurde dieses Thema angesprochen. Mit Blick in die Zukunft wird eine Verschärfung dieses Konfliktes erwartet, da einerseits der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung steigt und andererseits eine Konsolidierung der kommunalen Haushalte auf ein finanzstarkes Niveau im vergleichbaren Zeitraum eher nicht erwartet wird.

Aus Sicht der Kommunen sollte das Land mit zunehmender Alterung der Bevölkerung bestimmte Kosten übernehmen, ähnlich der Struktur bei der Kinderbetreuung. Insbesondere die Forderung nach der Definition von kommunalen Pflichtaufgaben für ältere Bevölkerungsgruppen wurde von vielen Gesprächspartner*innen in den Interviews und auf den Workshops unterstrichen.

Kaum Zusammenarbeit zwischen Kommunen und Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Formen der Zusammenarbeit zwischen Kommunen und Unternehmen mit Blick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf konnten häufig nur bei der Kinderbetreuung gefunden werden. Keine Kommune und kein Unternehmen verwies auf eine solche Zusammenarbeit im Bereich der Pflege, wohl aber betonte die Mehrheit von ihnen, dass dies in naher Zukunft wichtig und notwendig werden wird.

Kommunen verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass ein aktives Zugehen auf Unternehmen, die in der Kommune angesiedelt sind, sich für kommunale Einrichtungen nicht immer einfach gestaltet. Kommunen werden seitens der Unternehmen nicht als Partner bei Fragen zur Vereinbarkeit angesehen.

Direkte Kontakte zwischen Unternehmen und Kommunen beschränken sich oftmals auf das Referat der Wirtschaftsförderung. Darüber hinaus gibt es über lokale Netzwerke themenspezifische Kontakte zu aufgeschlossenen Unternehmen. In diesen Netzwerken spielt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf so gut wie keine Rolle. Im Themenkreis Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf stehen vor allem fehlende Kinderbetreuungsplätze und Kinderbetreuungsangebote in den Randzeiten im Mittelpunkt.

Kommunen erfahren Beratungsanfragen durch Unternehmen, sehen für sich aber kaum Handlungspotenziale

Kommunen nehmen sich selbst kaum als aktiven Partner für Unternehmen bei Fragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wahr und vergeben damit großes Potenzial, die regionalen Vereinbarkeitsoptionen zu fördern. Richten Unternehmen Nachfragen bezüglich einer Unterstützung oder auch einer Zusammenarbeit an die Kommune, reagieren Kommunen darauf eher verhalten bis hilflos und sehen ihren Handlungsspielraum eher eingeschränkt: *„Wir merken das jetzt schon, dass die Unternehmen an uns herantreten – insbesondere an das Jugendamt – dort dafür zu werben, dass man aus Sicht der Kommune mehr dafür tut. Andererseits muss man auch sehen, was kann man aus der Verwaltung heraus dafür tun, außer Anregungen geben?“* (K2)

Fehlende zeitliche und personelle Kapazitäten für ressortübergreifende Zusammenarbeit

In fast allen Gesprächen mit Vertreter*innen wurde eine fehlende Zusammenarbeit innerhalb der verschiedenen Ressorts der kommunalen Verwaltung sichtbar. Selten wurde von Kontakten oder einer Zusammenarbeit zwischen Sozialamt, Jugendamt, Wirtschaftsförderung oder Seniorenbeauftragten berichtet. Auf Nachfrage hielten eine solche Schnittstelle alle Befragten für wichtig, um sowohl auf die Belange der Beschäftigten mit Sorgearbeit (die häufig zur Einwohnerschaft der Kommune gehören) eingehen zu können als auch die Bedarfe der Unternehmen für ein stabiles Wirtschaften zu kennen. Gleichzeitig verwiesen aber fast alle Befragten auf mangelnde zeitliche und personelle Kapazitäten für Formen des ressortübergreifenden Austausches oder der Zusammenarbeit.

Seniorenamt ähnlich Jugendamt als kommunale Schnittstelle

In verschiedenen Gesprächen wurde die Wichtigkeit eines kommunalen Seniorenamtes ähnlich einem Jugendamt betont. Ein solches Amt könnte die kommunale Schnittstelle der Seniorenarbeit darstellen und sich u. a. solchen Themen widmen wie Gewalt in der Pflege, Ausbau der Tagespflege, nicht barrierefreie Arztpraxen und fehlende zugehörige medizinische Angebote. Ebenso wird die Aufgabe der Verbesserung der kommunalen Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf hier gesehen.

Vereinbarkeitsherausforderungen für Kommunen aus der Doppelrolle Arbeitgeber*in und Dienstleister*in

Eine Kommune agiert in der Öffentlichkeit in zwei Formen: Sie ist Arbeitgeber*in für die bei ihr Beschäftigten und Dienstleister*in für die in ihrem Regionalgebiet wohnende Einwohnerschaft. In beiden Strukturen können Vereinbarkeitskonflikte auftreten – bei den kommunalen Beschäftigten (die nicht zwangsläufig zur Einwohnerschaft gehören müssen) und bei der Einwohnerschaft. Gewähren Kommunen als Arbeitgeber*in ihren Beschäftigten verkürzte Arbeitszeiten, verändern und reduzieren sich bei Personalknappheit die Öffnungszeiten der Ämter und Behörden für die Einwohner*innen. Bieten Kommunen verlängerte Öffnungszeiten für ihre Einwohnerschaft, verlagern oder verlängern sich gleichzeitig die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten und senken damit möglicherweise deren Vereinbarkeit.

6.6.4 Unterschiede zwischen den Planungsregionen

Kinderbetreuungsbedarfe vor allem in Mittel- und Ostthüringen

Aus Sicht der Kommune ist die Verknüpfung von Fachkräftesicherung und Vereinbarkeit in den Unternehmen hauptsächlich auf die Rekrutierung junger Fachkräfte ausgelegt und befasst sich daher eher mit der Kinderbetreuung als mit der Pflege von Angehörigen. In Mittelthüringen wird die Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zwar zunehmend auch mit der Pflege in Verbindung gebracht, die Kinderbetreuung ist jedoch besonders in dieser Region derzeit ein äußerst präsent Thema. Vor allem in der Landeshauptstadt Erfurt, in der kreisfreien Stadt Weimar und dem Umland sehen die Kommunen aufgrund der großen Nachfrage nach Kita-Plätzen einen anhaltend hohen Bedarf an Betreuungsangeboten für Kinder. Die Kinderbetreuungssituation wurde auch von Unternehmen und Betriebsräten der Region als problematisch eingeschätzt.⁷⁵ Die hohe Nachfrage in Kombination mit der Knappheit an Betreuungsplätzen für Kinder ist für

⁷⁵ Siehe hierzu auch Kapitel 3.4

die Kommunen in Mittelthüringen ein deutliches Zeichen dafür, dass die Vereinbarkeit speziell in diesem Bereich erschwert ist und die Lebenslagen von Beschäftigten aufgrund dieser Rahmenbedingungen eine Belastung darstellen. Eine vergleichbare Situation wurde auf dem Regionalworkshop Ostthüringen geschildert. Der Ostthüringer Workshop war der einzige Workshop, auf dem auf eine zunehmend schwierige Kinderbetreuungssituation hingewiesen wurde.

Ostthüringer Unternehmen sehen in guter Vereinbarkeit (noch) kein Fachkräftesicherungspotenzial

Fachkräftesicherung ist für Ostthüringer Unternehmen ein wichtiges Thema. Die Bevölkerungsentwicklung bzw. demografische Faktoren sowie der Zusammenhang zu Fachkräftebedarf und -sicherung werden in dieser Region klar als Gründe für das kommunale Interesse gesehen, die Bedarfe der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung zu berücksichtigen. Aus Sicht der Kommunen Ostthüringens sind die regionalen Unternehmen jedoch noch nicht ausreichend für die Problematik sensibilisiert. Die Verbindung zwischen Vereinbarkeit und Fachkräftesicherung wird hier aus Sicht der kommunalen Ebene noch zu wenig von den Unternehmen wahrgenommen.

Kammern sind in Ost- und Südwestthüringen aktuell keine Ansprechpartner*innen für Vereinbarkeit

Anfragen von den Betrieben werden bei den Kammern in Ost- und Südwestthüringen durch die Rechtsberatung bearbeitet, bisher sind aber keine Anfragen zur Vereinbarkeit, zum neuen Pflegezeitgesetz oder ähnlichen Themen eingegangen. Da die Unternehmen nur wenige Anfragen zur Vereinbarkeit als potenzielles Instrument der Fachkräftesicherung an sie herantragen, wird die demografische Entwicklung und deren Folgen aus Sicht der Kammern derzeit noch nicht als eine die Betriebe bedrohende Lage eingeschätzt. Wie in den anderen Regionen Thüringens erwarten aber auch die Kammern in Ost- und Südwestthüringen bis 2030 vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen eine steigende Relevanz der Vereinbarkeit seitens der Unternehmen. *„Zumal unsere Umfragen zum Thema Fachkräftesicherung gezeigt haben [...], dass sich dafür früher eigentlich niemand interessiert hat. 2011 haben 14 Prozent der Unternehmen geantwortet, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Strategie gegen Fachkräfteengpässe ist. Dementsprechend wurde das Thema von uns nur so am Rande behandelt. Mit wachsender Bedeutung der Antwortoption wurde das Thema auch wichtiger,“* (IN7). Da auch die Kammern Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf eher als privates Thema sehen, das nicht mit dem Beruf vermischt werden sollte, ist dieses Vorgehen nachvollziehbar – auch mit Blick auf die offenbar geringe Erwartungshaltung der Betriebe und Beschäftigten, Informationen zu diesen Themen von den Kammern zu erhalten.

Herausforderungen für Unternehmen Südwestthüringens mit hoher Vollzeitbeschäftigung

Insbesondere in der Planungsregion Südwestthüringen gibt es Landkreise, in denen eine *„hohe Quote an Vollzeitbeschäftigung“* (IN10) zu finden ist. Was eigentlich sehr positiv zu bewerten ist, stellt die Unternehmen jedoch vor besondere Herausforderungen: In diesen Unternehmen gibt es *„große Probleme mit Ausfallzeiten von Beschäftigten, sei es aufgrund von Pflegeverantwortung, Kinderbetreuung oder auch Krankheit“* (IN10), so der Blick von außen durch die Gewerkschaften, der auch von den Unternehmen bestätigt wird. Der (gleichzeitige) Ausfall von (evtl. mehreren) Arbeitnehmer*innen in Vollzeitbeschäftigung verschärft sich dann, wenn es zu einem plötzlichen und unvorhersehbaren (längeren) Arbeitsausfall von Mitarbeiter*innen kommt, wie es in Pflegesituationen nicht selten der Fall ist. Unternehmen stehen dann vor besonders großen Herausforderungen: Sie wollen einerseits ihre Beschäftigten in Vereinbarkeitsfragen und -bedarfen unterstützen und müssen andererseits die Geschäftsprozesse in ihrem Betrieb aufrechterhalten und gewährleisten. Hinzu kommt, dass es sowohl aufgrund der Fachkräftesituation als auch der unplanbaren Arbeitsausfalldauer nicht leicht ist, ersatzweise Arbeits- bzw. Fachkräfte zu finden.

7 Öffentlich verantwortete Infrastruktur

Familiäre Sorgearbeit und Familienfreundlichkeit benötigen eine gut funktionierende, einwohnernahe, begleitende und unterstützende Infrastruktur. Diese beinhaltet nicht nur eine gute kommunale Organisations- und Beratungsstruktur (Ämter, Behörden, Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner*innen, kommunale Dienstleistungen), sondern umfasst neben familienunterstützenden Einrichtungen und Angeboten auch die Lebensbedingungen vor Ort wie zum Beispiel den Städte- und Wohnungsbau, die medizinische Versorgung, die Verkehrswege und den öffentlichen Nahverkehr. Die Förderung der generationsübergreifenden Familienbildung nimmt dabei in Thüringen einen hohen Stellenwert sein (vgl. auch Leitbild „Familienfreundliches Thüringen“).

Der Freistaat Thüringen nimmt bei der Familienfreundlichkeit eine Vorreiterrolle ein. Im **„Leitbild familienfreundliches Thüringen“** heißt es dazu: *„Die Thüringer Landesverfassung stellt in Artikel 17 Familien unter den besonderen Schutz der staatlichen Ordnung und sichert Förderung und Entlastung denjenigen zu, die in häuslicher Gemeinschaft Kinder erziehen oder für andere sorgen. Familienfreundlichkeit ist somit gemäß Verfassungsauftrag ein Wert an sich.“*⁷⁶ Familienfreundlichkeit stellt somit ein zentrales Anliegen der Thüringer Familienpolitik dar. Der Familienbegriff findet dabei nicht nur auf junge Eltern mit Kindern Anwendung, sondern bezieht auch die gegenseitige generationenübergreifende Sorge in allen Lebensphasen ein und umfasst ebenfalls die Sorgearbeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Zur Umsetzung des Leitbildes ist die Zusammenarbeit aller Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft notwendig. Dass auch Befragte diese Ansicht teilen, verdeutlicht folgendes Zitat: *„Gut, es ist natürlich auch nicht nur die Politik gefragt, es sind die Arbeitgeber gefragt, die Tarifvertragsparteien sind gefragt in diesem Sinne. [...] Und ich glaube, das Thema ist ein gesellschaftspolitisches Thema. Und da gehören alle dazu und da haben alle ihre Beiträge zu leisten. Und das ist der Punkt, der in die Zukunft gerichtet, sozusagen die Politik mehr in die Verantwortung gehen muss“* (IN17).

In Umsetzung der Handlungsfelder des Leitbildes wurde das **Landesprogramm "Solidarisches Zusammenleben der Generationen"**⁷⁷ entwickelt, welches die Familie als einen Ort der generationsübergreifenden Verantwortungsübernahme versteht. Das Landesprogramm trägt zur Stärkung der Eigenverantwortung der Gemeinden und der familienunterstützenden Leistungen in den Kommunen auf der Grundlage von kommunaler Sozialplanung bei. Das Ziel des Landesprogramms besteht nicht nur in der Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen, sondern auch im Aufbau einer leistungsfähigen bedarfsgerechten sozialen Infrastruktur. Diese kann die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf fördern, sowohl für das Zusammenleben mit Kindern als auch für die Sorgearbeit gegenüber den älteren Generationen. Eine leistungsfähige soziale Infrastruktur (inklusive Mobilität) in Dörfern und Städten soll auch die Teilhabe älterer Menschen am gesellschaftlichen Leben unterstützen. Dieses Landesprogramm wurde in den zwei Modellkommunen Kyffhäuserkreis und Altenburger Land im Jahr 2018 erprobt. Die flächendeckende Umsetzung für alle Thüringer Landkreise und kreisfreien Städte ist ab 2019 geplant.

In einem Expertengespräch wurde dazu gesagt: *„Da ist Thüringen glaube ich mit dem Landesprogramm auf einem ganz guten Weg. Weil ich glaube, wenn die Akteure, die sich sowieso mit dem Thema seit Ewigkeiten beschäftigen und da vernetzt sind, dass es uns vielleicht leichter fällt, damit umzugehen, dass die [...] Unternehmen ja eigentlich eine andere Rolle haben. Und man muss bei denen ansetzen, [...] die Bedarfe zu erheben. Und Thüringen macht das ja jetzt aufgrund dieses Landesprogramms“* (IN3).

„Das Land kann die Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit schaffen, jedoch sind die Kommunen für die Umsetzung von Maßnahmen zuständig und können auch finanzielle Unterstützung leisten“ (IN4). Wichtig ist dabei allerdings, *„das ‚Kirchturmdenken‘ der Landkreise zu überwinden“* (IN7).

⁷⁶ https://thueringen.de/mam/th7/tmsfg/familie/familienfreundlichkeit/leitbild_2014_10_13.pdf, S. 2

⁷⁷ https://www.ikpe-erfurt.de/wp-content/uploads/2017/05/Folder_IKPE_LSZ_web1.pdf

7.1 Bereiche und Aspekte der öffentlich verantworteten Infrastruktur

Im Rahmen der qualitativen Interviews wurde u.a. erfragt, welche Bereiche und Aspekte aus Sicht der Befragten zur öffentlich verankerten Infrastruktur gehören. Dabei werden von den Befragten in Abhängigkeit ihrer Position im Vereinbarkeitsdreieck zwischen Beschäftigten mit Sorgearbeit, Unternehmen und Kommunen verschiedene Infrastrukturbereiche und innerhalb dieser unterschiedliche Aspekte benannt (siehe Tabelle 16). Für alle Befragten gehören zur öffentlich verantworteten Infrastruktur mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf die **Infrastrukturbereiche** Medizinische Versorgung und Pflege, Kinderbetreuung, Mobilität und Verkehr, Ämter und Behörden sowie Information und Beratung. Weitere Bereiche, die nur von einzelnen Akteuren benannt wurden, sind die Bereiche Freizeit (Beschäftigte, Kommunen), Wirtschaft und Netzwerkarbeit (Unternehmen, Kommunen) sowie Wohnen (Kommune).

Diesen Bereichen werden allerdings von den Akteuren zum Teil sehr unterschiedliche Aspekte zugeordnet. Einig sind sich alle Akteure, dass zur **Gesundheits- und Pflegeinfrastruktur** als Bestandteil der öffentlich verantworteten Infrastruktur die Sicherstellung einer ausreichenden Platz- und Personalkapazität in stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten sowie die Einrichtung und Etablierung von Pflegestützpunkten als Anlaufstellen für Beschäftigte und Unternehmen gehört. Beschäftigte mit Sorgearbeit und übergeordnete Institutionen ordnen auch die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung (Ärzte, Fachärzte, Therapeuten, Apotheken und Sanitätshäuser) und die Förderung pflegeunterstützender Dienstleistungsangebote (Hauswirtschaft, Hol- und Bringendienste) diesem Aufgabenbereich zu. Des Weiteren werden auch Tages- und Kurzzeitpflege, die Förderung von Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe, niedrigschwellige Angebote für verschiedene Zielgruppen sowie der Erhalt von regionalen Zweigstellen der Kranken- und Pflegekassen als Einzelaspekte der Gesundheits- und Pflegeinfrastruktur angeführt.

Im Bereich **Kinderbetreuung** sehen alle Akteure die Sicherstellung ein ausreichendes Angebotes an Betreuungsplätzen in Kita und Hort, die Festlegung der Öffnungszeiten und Betreuungszeiten in Kita und Hort sowie die Sicherstellung einer Randzeitenbetreuung für frühe und späte Arbeitszeiten, für Feier- und Brückentage und an Wochenenden als Aufgabe der öffentlich verantworteten Infrastruktur. Als Einzelaspekte werden Betreuungsangebote für Notfälle, die Sicherstellung eines Betreuungsangebotes in Schul- und Kita-Ferien sowie die Förderung von Leih-Omas oder -Opas benannt.

Mit Blick auf die **Verkehrsinfrastruktur** werden von allen Akteuren die Struktur und Anpassung des Öffentlichen Personennahverkehrs an regionale Bedingungen genannt. Kritisch wird angemerkt, dass es in einigen Regionen nur einen Schülerverkehr gibt, der nicht passend zu den Arbeits- und Schichtzeiten ist sowie in den Ferienzeiten ausfällt. Unternehmen und übergeordnete Institutionen sehen in diesem Bereich auch die Verantwortung der Kommune für den Anschluss von Gewerbegebieten an den Öffentlichen Personennahverkehr, für ein ausreichendes Parkplatzangebot (in den Gewerbegebieten, an den Schnittstellen zum Öffentlichen Personennahverkehr und in den Kommunen, die mit öffentlichen Mobilitätsangeboten nicht gut zu erreichen sind) sowie für die Förderung von Fahrgemeinschaften.

Bei der **behördlichen Infrastruktur** werden große Unterschiede zwischen den Einschätzungen der verschiedenen Akteure sichtbar. Einzig die Gestaltung der Öffnungszeiten und die Terminvergabe werden als gemeinsamer Aspekt von allen benannt. Beschäftigte mit Sorgearbeit benennen eine Vielzahl an Ämtern und Behörden, die sie im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen aus unterschiedlichsten Gründen kontaktieren müssen. Diese Ämtervielfalt ist weder den Kommunen noch den Unternehmen und übergeordneten Institutionen bewusst. Einzig das Sozialamt, das Jugendamt und die Abteilung Wirtschaftsförderung wird von den Kommunen und Unternehmen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf genannt. Neben den Ämtern werden verschiedene Aufgaben aufgezeigt, die für eine gute Vereinbarkeitschance von Sorgearbeit und Beruf seitens der Kommunen erwartet werden. Hierzu gehören u. a. eine (integrierte) Sozial(raum)planung, eine Stadtplanung, eine Pflege-, Senior*innen- und Altenhilfeplanung sowie Bedarfserhebungen zu verschiedenen Fragestellungen. Beschäftigte mit Sorgearbeit verweisen außerdem auf die Notwendigkeit einer guten Erreichbarkeit (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) und einer guten Zugänglichkeit im Sinne von Barrierefreiheit. Den Kommunen ist diese Erwartung durchaus bewusst und sie versuchen

ihr mit der Errichtung zentraler Bürgerservicecenter und Servicepools sowie dezentraler Anlaufstellen gerecht zu werden. Unternehmen wünschen einen kommunalen Ansprechpartner*innen zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf.

Im Bereich **Information und Beratung** sehen alle Akteure die Sicherstellung einer Pflegeberatung für pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen als Aspekt der öffentlich verantworteten Infrastruktur. Beschäftigte mit Sorgearbeit wünschen sich Anlauf- und Informationsstellen, in denen sie nachfragen und ihre Anliegen besprechen können. Kommunen setzen demgegenüber stärker auf Online-Informationsplattformen.

Der **Freizeitbereich** wird nur von den Beschäftigten mit Sorgearbeit und den Kommunen als Bestandteil der öffentlich verantworteten Infrastruktur benannt. Beschäftigte mit Sorgearbeit verweisen – vermutlich in Abhängigkeit ihrer aktuellen Form der Sorgearbeit – auf die Bereitstellung von Freizeit- und Beschäftigungsangeboten für Kinder, Jugendliche oder Senior*innen. Die Kommunen verfolgen die gleiche Zielrichtung, betonen hier aber sehr stark den Aspekt der intergenerationalen Ausgestaltung in Form von Begegnungsstätten, Bürger- und Mehrgenerationenhäusern.

Die Bereiche Netzwerkarbeit und Wirtschaft verorten nur Unternehmen und Kommunen als Bestandteile der öffentlich verantworteten Infrastruktur. Bei der **Netzwerkarbeit** ähneln sich die Aspekte in der Zielrichtung, differenzieren sich aber in der Ausrichtung. So fokussieren die Unternehmen ihre Aspekte sehr stark auf ihre Zusammenarbeit mit Kommunen und eine Vernetzung lokaler Strukturen und Partner. Kommunen richten sich demgegenüber stärker auf eine Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der Zivilgesellschaft und auf die Förderung der Vernetzung von Angeboten untereinander. Unternehmen werden von den Kommunen in der Netzwerkarbeit unter dem Blickwinkel der öffentlich verantworteten Infrastruktur nicht als Partner*innen benannt.

Im Bereich **Wirtschaft** benennen Unternehmen einen Bedarf an Sprachkursen für ausländische Beschäftigte, dessen Erfüllung sie als Bestandteil der öffentlich verantworteten Infrastruktur einordnen, da die Beschäftigten in den Gemeinden und Landkreisen wohnen. Kommunen platzieren hier ein Angebot des Austausches zwischen Unternehmen: das Unternehmer*innenfrühstück.

Der Bereich **Wohnen** wird unter dem Aspekt des intergenerationalen Zusammenwohnens von den Kommunen als Teil der öffentlich verantworteten Infrastruktur eingeordnet.

Tabelle 17: Bereiche und Aspekte der öffentlich verantworteten Infrastruktur nach Einschätzung der befragten Akteursgruppen

Beschäftigte mit Sorgearbeit	Unternehmen	Kommunen	Übergeordnete Institutionen
Medizinische Versorgung und Pflege = Gesundheits- und Pflegeinfrastruktur			
Platz- und Personalkapazitäten der stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste Einrichtung und Etablierung von Pflegestützpunkten			
Ärzte, Fachärzte, Therapeuten, Apotheken, Sanitätshäuser, Begleitung bei der Pflegeorganisation, Ehrenamtliche Angebote, Nachbarschaftshilfe, Tagespflegeplätze, Hauswirtschaftsdienste, Hol- und Bringendienste, Zweigstellen von Kranken-/Pflegekassen	Kurzzeitpflege	Tagespflege, Pflege-WGs, Förderung von Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe	Gesundheitsversorgung, pflegeunterstützende Dienstleistungsangebote, niedrigschwellige Angebote für verschiedene Zielgruppen

Fortsetzung Tabelle 17: Bereiche und Aspekte der öffentlich verantworteten Infrastruktur nach Einschätzung der befragten Akteursgruppen

Beschäftigte mit Sorgearbeit	Unternehmen	Kommunen	Übergeordnete Institutionen
<u>Kinderbetreuung</u>			
Betreuungsplätze in Kita und Hort Öffnungszeiten/Betreuungszeiten in Kita und Hort Randzeitenbetreuung			
Notfallbetreuungsangebote	Ferienbetreuung	Leih-Omas-Opas	
<u>Mobilität = Verkehrs- und Mobilitätsinfrastruktur</u>			
Struktur und Passung des ÖPNV an regionale Bedingungen (auch Fahrzeiten, Fahrdauer, nur Schülerverkehr)			
	Parkplätze, Autobahnanschluss, Anschluss Gewerbegebiet, Unterstützung bei Organisation Fahrgemeinschaften	Bürgerbusse, Anschluss Gewerbegebiet	Parkplätze, logistische Anbindung
<u>Ämter & Behörden = behördliche Infrastruktur</u>			
Öffnungszeiten und Terminvergabe			
Sozialamt, Jugendamt, Wohngeldamt, Einwohnermeldeamt, Meldestelle, Stadtkasse, Bauamt, Amtsgericht Erreichbarkeit, Zugänglichkeit	Wirtschaftsförderung, Jugendamt Stadtplanung, Ansprechpartner*innen für Unternehmen, Pflegebedarfsplanung	Sozialamt, Wirtschaftsförderung Integrierte Sozialplanung, Senior*innen-, Altenpflegeplan, Bedarfsanalyse Pflege, Sozialräumliche Planung zentraler Bürgerservice, Servicepools, dezentrale Anlaufstellen	Wohnungsbau, Wirtschaftsförderung, Bedarfshebungen
<u>Information und Beratung</u>			
Pflegeberatung			
Informationsstellen		Online-Informationsportale	Internet-Erreichbarkeit
<u>Freizeit</u>			
Freizeit-, Beschäftigungsangebote für Senior*innen Plätze für Kinder und Jugendliche		Begegnungsstätten, Bürgerhäuser, Mehrgenerationenhäuser	
<u>Netzwerkarbeit</u>			
	Lokale Netzwerke, kommunale Bündnisse, Zusammenarbeit mit Kommunen, Regionalkonvent	Bündnis für Familien, Senior*innenbeirat, Vernetzung von Angeboten	
<u>Wirtschaft</u>			
	Sprachkurse für ausländische Kolleg*innen	Unternehmer*innenfrühstück	
<u>Wohnen</u>			
		Generationsübergreifende Wohnangebote	

Quelle: Qualitative Interviews im Studienverlauf

In den beiden folgenden Abschnitten werden ausgewählte Bereiche öffentlich verantworteter Infrastruktur zum einen in ihrer aktuellen Umsetzung überprüft (Abschnitt 7.2) und zum anderen aus den qualitativen Interviews heraus mit Details gefüllt (Abschnitt 7.3).

7.2 Umsetzung ausgewählter Bereiche öffentlich verantworteter Infrastruktur

Zu den ausgewählten Bereichen öffentlich verantworteter Infrastruktur, die auf ihre aktuelle Umsetzung hin untersucht wurden, gehören die Pflegeinfrastruktur, die behördliche Infrastruktur, der Bereich Information und Beratung sowie der Bereich Netzwerkarbeit.

Im Bereich Pflegeinfrastruktur wurden sowohl die Angebote zur Unterstützung im Alltag nach § 45 SGB XI als auch ehrenamtliche Angebote und das Netzwerk Pflegebegleiter betrachtet. Bei der behördlichen Infrastruktur erfolgte eine Analyse der Öffnungszeiten der in den qualitativen Interviews am häufigsten genannten Ämter mit Bezug zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf: die Sozialämter, die Einwohnermeldeämter, die Wohngeldstellen und die Stadtkassen.

Im Bereich Information und Beratung erfolgte eine Zugangs- und Inhaltsanalyse der Homepages der kreisfreien Städte und Landkreise. Auch die Aspekte Pflegeberatung und Pflegestützpunkte werden dargestellt.

In der Netzwerkarbeit wird der Blick auf das Audit familiengerechte Kommune und auf die lokalen Bündnisse für Familien gerichtet.

7.2.1 Pflegeinfrastruktur – Medizinische Versorgung und Pflege

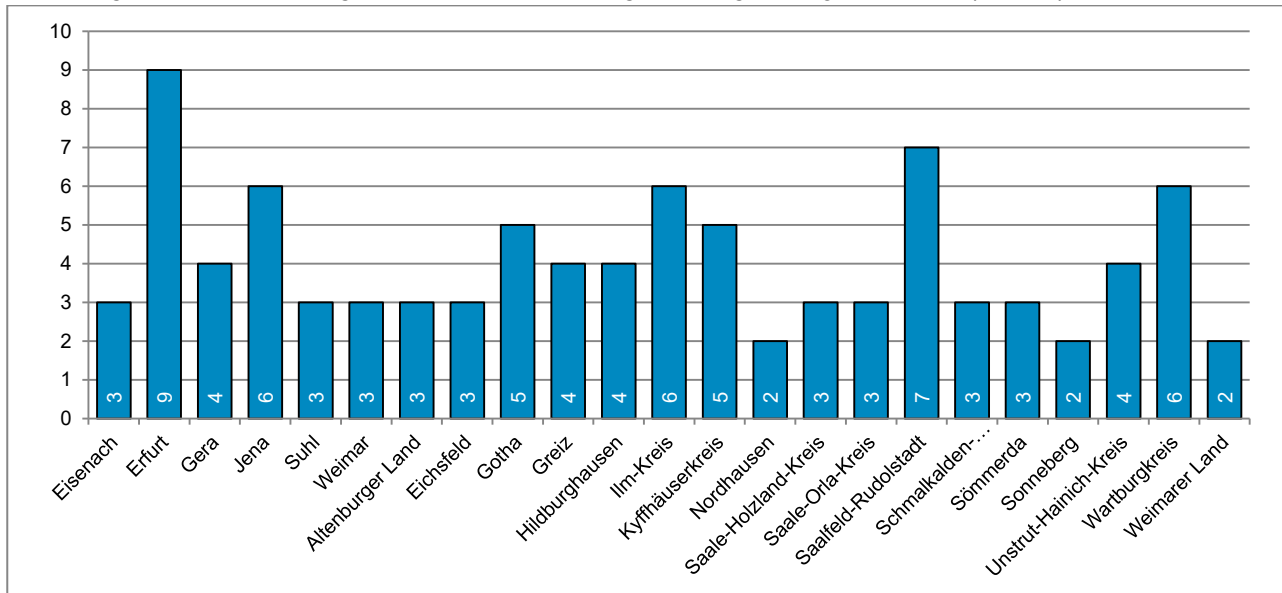
Die (Sicherstellung der) Pflegeinfrastruktur wird von allen befragten Akteuren als einer der Hauptbereiche der öffentlich verantworteten Infrastruktur mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf benannt. Auch die darunter gefassten Einzelaspekte sind vielfältig (siehe hierzu im Detail Tabelle 16) und reichen von der Sicherstellung der Gesundheitsversorgung für alle Einwohner*innen über Informations- und Beratungsangebote zu Gesundheit und Pflege bis hin zur Sicherstellung ambulanter und stationärer Pflege (Pflegedienste, Pflegeheime, Pflege-WGs, Tagespflege, Kurzzeitpflege) einschließlich ehrenamtlicher und Nachbarschaftshilfe sowie hauswirtschaftlicher und pflegeunterstützender Dienstleistungsangebote.

Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag

Angebote zur Unterstützung im Alltag nach §45a SGB XI beinhalten die früheren niedrighwelligen Angebote und zielen auf die Entlastung und Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen und ihren Familien. Sie sollen als individuelle Hilfen spezifischen Bedarfen entsprechen. Sie dienen vor allem zur Unterstützung des Verbleibes in der eigenen Häuslichkeit im gewohnten Wohnquartier und durch die mit ihrer Inanspruchnahme verbundenen sozialen Kontakte auch zur Vermeidung von Isolation und Vereinsamung. Insgesamt gibt es im Freistaat Thüringen 93 anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag⁷⁸, die sich zum Teil an mehrere Zielgruppen wenden oder in sich verschiedene Einzelangebote vereinen. Die meisten Angebote finden sich in der Landeshauptstadt Erfurt (9 Angebote) und in den Landkreisen Saalfeld-Rudolstadt (7 Angebote), IIm-Kreis, Wartburgkreis sowie in der kreisfreien Stadt Jena (jeweils 6 Angebote).

⁷⁸ <https://docplayer.org/43406661-Angebote-zur-unterstuetzung-im-alltag-betreuungsangebote-nach-45a-1-nr-1-sgb-xi.html> (letzter Zugriff: 28.08.2018) - Alle Auswertungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf diese Datengrundlage. Eigene Kategorisierungen und Berechnungen.

Abbildung 8: Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag nach §45 SGB XI (Anzahl)



Quellen: <https://docplayer.org/43406661-Angebote-zur-unterstuetzung-im-alltag-betreuungsangebote-nach-45a-1-nr-1-sgb-xi.html> (letzter Zugriff: 28.08.2018)

Mit Blick auf die Planungsregionen befinden sich die meisten Angebote in Ostthüringen (32,3 %), gefolgt von Mittelthüringen (30,1 %). Die wenigsten anerkannten Angebote zur Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen gibt es Nordthüringen (15,1 %).

Tabelle 18: Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag nach Planungsregionen

Planungsregion	Anzahl der Angebote	Anteil
Nordthüringen	14	15,1
Ostthüringen	30	32,3
Mittelthüringen	28	30,1
Südwestthüringen	21	22,6

Mit Blick auf spezifische **Zielgruppen** richten sich 31 Prozent der Angebote allgemein an Senior*innen und 21 Prozent speziell an Kinder und Jugendliche. Bei 22 Prozent der Angebote sind explizit Menschen mit verschiedenen Erkrankungen und Behinderungen als Zielgruppe benannt. An Angehörige richten sich nur vier Prozent aller Angebote. 22 Prozent aller Angebote geben keine Angaben zur Zielgruppe.

Inhaltlich bieten 26 Prozent aller Angebote eine allgemeine Alltagsunterstützung, 17 Prozent sind auf eine Unterstützung bei der Freizeitgestaltung ausgerichtet und bei 14 Prozent stehen verschiedene Beratungsinhalte im Vordergrund. Neun Prozent aller Angebote bieten direkt eine Betreuungsleistung in der Häuslichkeit, nach der Schule oder in den Ferien.

Netzwerk Pflegebegleitung in Thüringen

Das Netzwerk Pflegebegleitung wird durch ehrenamtliches Engagement getragen und richtet sich an pflegende Angehörige. Es entstand im Rahmen eines bundesweiten Modellprojektes im Jahr 2012. Seine Koordinierungsstelle befindet sich in Erfurt. Aktuell gibt es im Freistaat Thüringen neun Träger von Initiativen zur Pflegebegleitung⁷⁹. Jeweils eine befindet sich in den Planungsregionen Nordthüringen (Bad Langensalza) und Ostthüringen (Gera). In Mittelthüringen gibt es neben der Koordinierungsstelle (Erfurt) zwei Träger (Bad Lobenstein, Kindelbrück). Vier Träger bieten in Südwestthüringen Pflegebegleitung (Meiningen 2x, Neuhaus, Eisenach).

⁷⁹ http://www.pflegebegleiter.de/wp-content/mitglieder/?pageNum_rsMitglieder=1&totalRows_rsMitglieder=144 (letzter Zugriff: 28.08.2018)

Ehrenamtliches Engagement in den Bereichen „Soziales“ und „Gesundheit/Betreuung und Pflege“

Der Thüringer Ehrenamtswegweiser⁸⁰ ist eine Datenbank mit Angeboten ehrenamtlichen Engagements für Bürger*innen und Vereine, gelistet nach Regionen und in verschiedenen Kategorien. Für die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wurden die Angebote der Kategorie „Gesundheit/Betreuung und Pflege“ bezüglich ihrer regionalen Verteilung analysiert.

Im August 2018 gab es insgesamt 641 registrierte Angebote, von denen 302 Angebote (47,1 %) der Kategorie „Soziales“ und 186 Angebote (29,0 %) der Kategorie „Gesundheit/Betreuung und Pflege“ und zugeordnet waren. Zwischen beiden Kategorien sind Überschneidungen möglich.

In der Regionaldifferenzierung fällt sofort eine sehr starkes ehrenamtliches Engagement im Landkreis Hildburghausen auf: 31,4 Prozent aller ehrenamtlichen Angebote sind hier ansässig. Auffallend gering sind die ehrenamtlichen Angebote in den kreisfreien Städten Suhl und Weimar sowie in den Landkreisen Saale-Holzland-Kreis, Eichsfeld und Greiz (um 1 %).

Einen überdurchschnittlich hohen Anteil an ehrenamtlichem Engagement⁸¹ im Bereich Soziales können alle Landkreise der Planungsregion Nordthüringen, die Landkreise Altenburger Land und Saalfeld-Rudolstadt (Ostthüringen) sowie der Landkreis Schmalkalden-Meiningen (Südwestthüringen) verzeichnen. Im Bereich Gesundheit/Betreuung und Pflege ist ein solch überdurchschnittliches Engagement in drei der vier Landkreise der Planungsregion Nordthüringen (Ausnahme: Landkreis Eichsfeld), in der kreisfreien Stadt Jena und dem Landkreis Saalfeld-Rudolstadt (Ostthüringen) sowie in der kreisfreien Stadt Eisenach und dem Wartburgkreis (Südwestthüringen) zu finden.

Auch zwischen den Planungsregionen zeigen sich erhebliche Unterschiede: Bezogen auf die Gesamtheit der ehrenamtlichen Angebote kommt mit 47,9 Prozent fast jedes zweite Angebot aus Südwestthüringen. Dieser herausragende Wert wird durch das sehr starke Ehrenamt im Landkreis Hildburghausen getragen. Jedes zehnte Angebot kommt aus Nordthüringen und jeweils 18 Prozent der ehrenamtlichen Angebote sind in Ost- oder Mittelthüringen ansässig.

Wird der Blick auf den Bereich Soziales gelenkt, fällt sofort der überdurchschnittliche Anteil dieses Bereiches an allen ehrenamtlichen Angeboten in der Planungsregion Nordthüringen ins Auge: 85,5 Prozent aller Ehrenamtsangebote werden im sozialen Bereich angeboten, gegenüber 37,3 Prozent der ehrenamtlichen Angebote in der Planungsregion Mittelthüringen. Auch im Bereich Gesundheit/Betreuung und Pflege zeichnet sich Nordthüringen durch ein deutlich stärkeres Engagement in diesem Bereich aus: 40,3 Prozent aller Ehrenamtsangebote tragen hier eine gesundheitsfördernde, betreuungs- oder pflegeentlastende Zielrichtung. In der Planungsregion Mittelthüringen sind es 25,4 Prozent.

Tabelle 19: Ehrenamtliches Engagement nach Planungsregionen

Region	Gesamt		Soziales		Gesundheit/ Betreuung und Pflege	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Anteil von Gesamt in Prozent	Anzahl	Anteil von Gesamt in Prozent
Freistaat Thüringen	641	100,0	302	47,1	186	29,0
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>						
Eichsfeld	7	1,1	6	85,7	1	14,3
Kyffhäuserkreis	14	2,2	11	78,6	6	42,9
Nordhausen	11	1,7	7	63,6	5	45,5
Unstrut-Hainich-Kreis	30	4,7	29	96,7	13	43,3
Gesamt	62	9,7	53	85,5	25	40,3
regionale Varianz						

⁸⁰ <https://www.thueringer-ehrenamtsstiftung.de/Ehrenamtswegweiser.29.0.html> (letzter Zugriff: 28.08.2018)

⁸¹ Zehn Prozent über dem Landesdurchschnitt

Fortsetzung Tabelle 19: Ehrenamtliches Engagement nach Planungsregionen

Region	Gesamt		Soziales		Gesundheit/ Betreuung und Pflege	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Anteil von Gesamt in Prozent	Anzahl	Anteil von Gesamt in Prozent
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>						
Gera	32	5,0	18	56,3	11	34,4
Jena	11	1,7	6	54,5	7	63,6
Altenburger Land	15	2,3	10	66,7	3	20,0
Greiz	8	1,2	4	50,0	2	25,0
Saalfeld-Rudolstadt	9	1,4	7	77,8	4	44,4
Saale-Holzland-Kreis	4	0,6	2	50,0	1	25,0
Saale-Orla-Kreis	38	5,9	11	28,9	9	23,7
Gesamt	117	18,3	58	49,6	37	31,6
regionale Varianz						
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>						
Erfurt	32	5,0	14	43,8	11	34,4
Weimar	8	1,2	3	37,5	2	25,0
Gotha	19	3,0	8	42,1	4	21,1
Ilm-Kreis	24	3,7	4	16,7	7	29,2
Sömmerda	17	2,7	8	47,1	2	11,8
Weimarer Land	18	2,8	7	38,9	4	22,2
Gesamt	118	18,4	44	37,3	30	25,4
regionale Varianz						
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>						
Eisenach	18	2,8	10	55,6	8	44,4
Suhl	8	1,2	3	37,5	2	25,0
Hildburghausen	201	31,4	81	40,3	39	19,4
Schmalkalden-Meiningen	9	1,4	6	66,7	3	33,3
Sonneberg	50	7,8	15	30,0	17	34,0
Wartburgkreis	21	3,3	8	38,1	11	52,4
Gesamt	307	47,9	123	40,1	80	26,1
regionale Varianz						

Quellen: <https://www.thueringer-ehrenamtsstiftung.de/Ehrenamtswegweiser.29.0.html> (letzter Zugriff: 28.08.2018), eigene Berechnungen

7.2.2 Behördliche Infrastruktur – Ämter und Behörden

Bei der Analyse der behördlichen Infrastruktur wurde der Fokus auf die am häufigsten in den qualitativen Interviews benannten Ämter und Behörden gelegt: die Sozialämter, die Einwohnermeldeämter, die Wohngeldämter und die Stadtkassen.

In der Analyse der Öffnungszeiten wurde sowohl die Struktur und die Anzahl der Öffnungs- und Schließstage pro Woche, die Gesamtöffnungsstunden pro Woche und die Anzahl der Öffnungsstunden nach 17 Uhr berechnet.

Sozialämter

Die Sozialämter im Freistaat Thüringen haben im Durchschnitt an 3,4 Tagen und insgesamt 19 Stunden pro Woche geöffnet, davon 0,8 Stunden nach 17 Uhr. Die tatsächlichen Öffnungstage und Öffnungszeiten unterscheiden sich allerdings erheblich.

Die **Öffnungstage** der Sozialämter beziehen sich ausschließlich auf die Tage von Montag bis Freitag, kein Sozialamt bietet Öffnungszeiten am Samstag. An allen fünf Wochentagen (Montag bis Freitag) haben nur die Sozialämter in der Landeshauptstadt Erfurt und in den Landkreisen Kyffhäuserkreis, Sömmerda und Sonneberg geöffnet. Mit nur zwei Öffnungstagen sind die Sozialämter in den kreisfreien Städten Jena und Weimar und den Landkreisen Altenburger Land, Greiz, Ilm-Kreis und Unstrut-Hainich-Kreis zu erreichen. Das Sozialamt des Saale-Holzland-Kreises hat zwar auch nur an zwei Tagen offiziell geöffnet, bietet aber an zwei weiteren Wochentagen Termine nach Vereinbarung an.

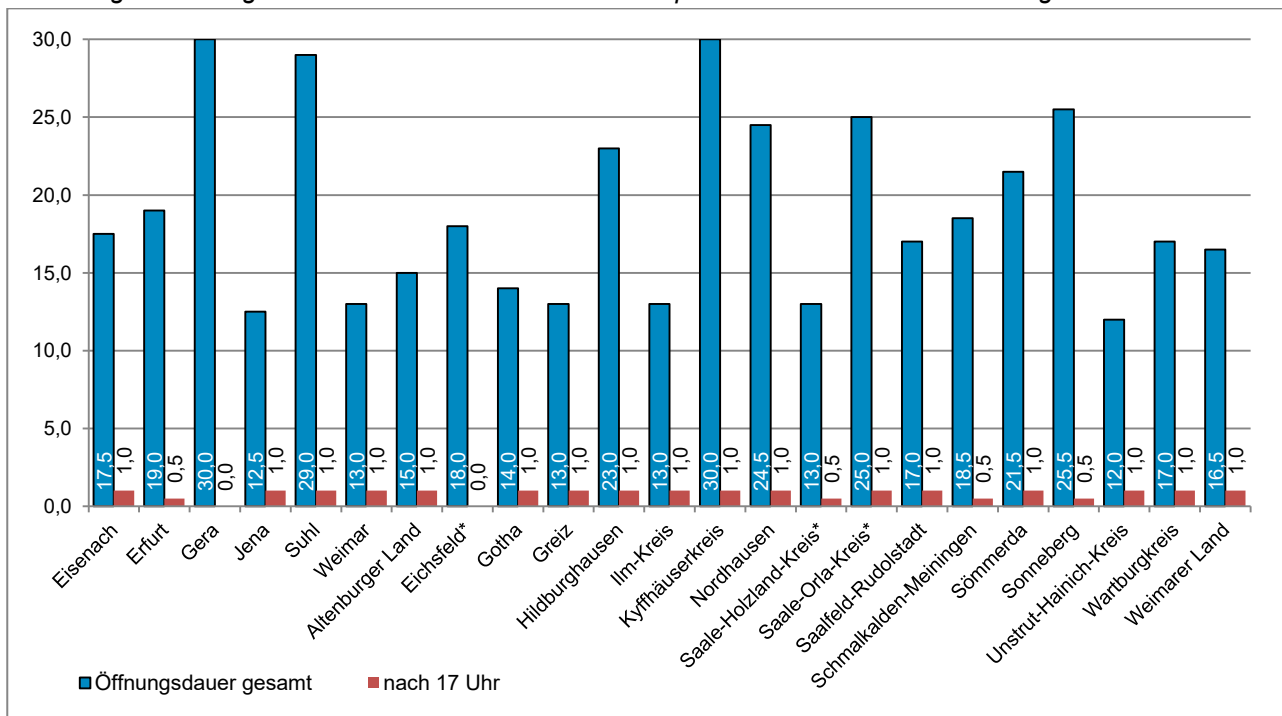
Die **Hauptschließstage** der Sozialämter sind Mittwoch (17 Sozialämter), Montag (8 Sozialämter) und Freitag (7 Sozialämter).

Die höchste **Öffnungsdauer** haben die Sozialämter in der kreisfreien Stadt Gera und im Kyffhäuserkreis mit 30 Stunden pro Woche, am kürzesten ist die Öffnungsdauer der Sozialämter im Unstrut-Hainich-Kreis mit zwölf Stunden, gefolgt von der kreisfreien Stadt Jena mit 12,5 Stunden. Kein Sozialamt öffnet vor 8.00 Uhr.

Sonderöffnungszeiten bzw. Termine nach Vereinbarung an eigentlich geschlossenen Tagen bieten die Sozialämter der Landkreise Eichsfeld, Saale-Holzland-Kreis und Saale-Orla-Kreis.

Öffnungszeiten nach 17 Uhr bieten mit Ausnahme der Sozialämter in der kreisfreien Stadt Gera und des Landkreises Eichsfeld (hier gibt es allerdings das Angebot von Terminvereinbarungen) alle Sozialämter an. Kein Sozialamt bietet an mehr als einem Tag eine Öffnungszeit länger als 17 Uhr an.

Abbildung 9: Öffnungsdauer der Sozialämter in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten



Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Legende: * zusätzliche Terminvereinbarungen möglich

Mit Blick auf die **Planungsregionen** sind die Öffnungstage mit 4,2 in Südwestthüringen am höchsten und in Ostthüringen mit 2,7 Tagen am geringsten. Die längste Öffnungsdauer findet sich mit 21,8 Stunden ebenfalls in Südwestthüringen, die kürzeste mit 16,2 Stunden in Mittelthüringen. In allen Planungsregionen gibt es eine durchschnittliche Öffnungsdauer von 0,8 bis 0,9 Stunden nach 17 Uhr.

Tabelle 20: Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Sozialämter ohne Sonderöffnungszeiten

Planungsregion	Durchschnittliche Öffnungstage pro Woche	Durchschnittliche Öffnungsdauer pro Woche (in Stunden)	
			Davon nach 17 Uhr
Nordthüringen	3,8	21,1	0,8
Ostthüringen	2,7	17,9	0,8
Mittelthüringen	3,3	16,2	0,9
Südwestthüringen	4,2	21,8	0,8

Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Einwohnermeldeämter

Die Einwohnermeldeämter des Freistaates Thüringen sind durchschnittlich an 4,7 Tagen mit 27,8 Stunden geöffnet. Knapp anderthalb Stunden pro Woche beträgt die durchschnittliche Öffnungszeit nach 17 Uhr. Auch bei den Einwohnermeldeämtern sind die regionalen Unterschiede zum Teil erheblich.

Die meisten **Öffnungstage** bieten mit sechs Tagen pro Woche (Montag bis Samstag) die Einwohnermeldeämter in der Landeshauptstadt Erfurt, den kreisfreien Städten Eisenach, Gera und Jena sowie den Landkreisen Gotha und Wartburgkreis. Mit nur zwei Tagen hat das Einwohnermeldeamt im Altenburger Land die geringste Anzahl an Öffnungstagen (mit dem Angebot für telefonische Terminvereinbarung außerhalb der Öffnungszeiten), gefolgt vom Einwohnermeldeamt des Landkreises Saalfeld-Rudolstadt mit drei Öffnungstagen. Alle anderen Einwohnermeldeämter haben vier und mehr Tage geöffnet.

Am häufigsten sind Einwohnermeldeämter mittwochs (7 Einwohnermeldeämter) **geschlossen**, vereinzelt auch montags (2 Einwohnermeldeämter) und donnerstags (1 Einwohnermeldeamt).

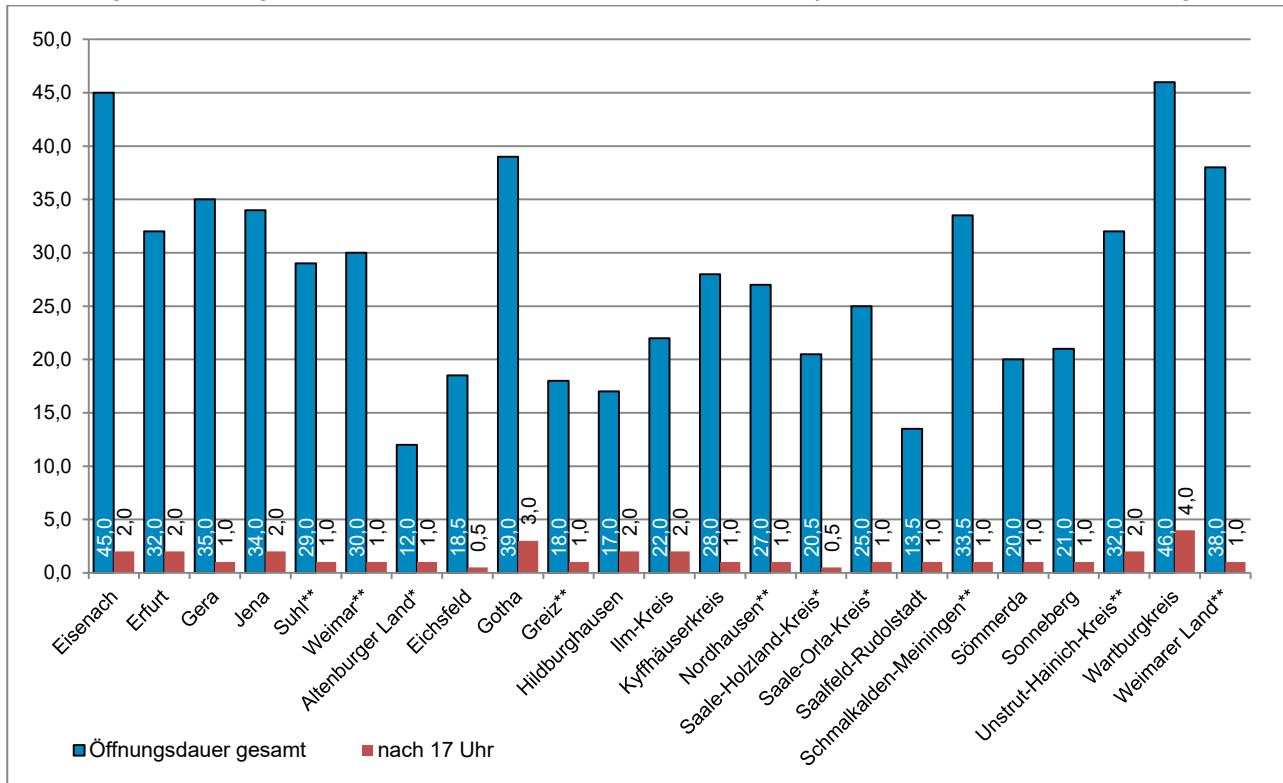
Die höchste **Öffnungsdauer** hat das Einwohnermeldeamt im Wartburgkreis mit 46 Stunden pro Woche, gefolgt vom Einwohnermeldeamt der kreisfreien Stadt Eisenach mit 45 Stunden. Am geringsten ist die Öffnungszeit in den Einwohnermeldeämtern des Landkreises Altenburger Land (12 Stunden) und Saalfeld-Rudolstadt (13,5 Stunden).

Die Einwohnermeldeämter Eisenach und Weimar bieten als einzige einmal pro Woche **Frühöffnungszeiten** vor 8.00 Uhr an.

Nach 17 Uhr bieten alle Einwohnermeldeämter feste Öffnungszeiten an. Im Wartburgkreis liegen vier Öffnungsstunden nach 17 Uhr, das ist der landesweit höchste Wert, gefolgt vom Landkreis Gotha mit drei Öffnungsstunden nach 17 Uhr. Im Wartburgkreis verteilen sich die vier Öffnungsstunden nach 17 Uhr auf vier Tage, in Gotha auf drei. Dies ist auch die häufigste Struktur für die Öffnungszeiten nach 17 Uhr. Nur im Landkreis Hildburghausen hat das Einwohnermeldeamt bis 19 Uhr geöffnet. In allen anderen kreisfreien Städten und Landkreisen schließt das Einwohnermeldeamt spätestens 18 Uhr.

Sechs Einwohnermeldeämter bieten eine **zusätzliche Samstagsöffnungszeit** am ersten Samstag im Monat (Suhl, Weimar, Greiz, Nordhausen, Schmalkalden-Meiningen und Unstrut-Hainich-Kreis). Im Landkreis Weimarer Land hat das Einwohnermeldeamt am ersten und dritten Samstag im Monat geöffnet.

Abbildung 10: Öffnungsdauer der Einwohnermeldeämter in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten



Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Legende: * zusätzliche Terminvereinbarungen möglich, ** Sonderöffnungszeiten einmal samstags pro Monat

In der Differenzierung zwischen den **Planungsregionen** zeigen sich durchschnittlich fünf Öffnungstage in Mittel- und Südwestthüringen, 4,5 in Nordthüringen und und vier Öffnungstage in Ostthüringen. Die höchste durchschnittliche Öffnungsdauer pro Woche haben mit 31,9 Stunden die Einwohnermeldeämter in Südwestthüringen. Hier findet sich mit 1,8 Stunden auch die längste Öffnungsdauer nach 17 Uhr. Am geringsten ist die durchschnittliche wöchentliche Öffnungsdauer mit 22,6 Stunden in Ostthüringen. Die Einwohnermeldeämter in Nord- und Ostthüringen sind mit durchschnittlich 1,1 Stunden am wenigsten nach 17 Uhr geöffnet.

Tabelle 21: Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Einwohnermeldeämter ohne Sonderöffnungszeiten

Planungsregion	Durchschnittliche Öffnungstage pro Woche	Durchschnittliche Öffnungsdauer pro Woche (in Stunden)	
			Davon nach 17 Uhr
Nordthüringen	4,5	26,4	1,1
Ostthüringen	4,1	22,6	1,1
Mittelthüringen	5,0	30,7	1,7
Südwestthüringen	5,0	31,9	1,8

Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Wohngeldstellen⁸²

Die Wohngeldstellen des Freistaates Thüringen öffnen pro Woche durchschnittlich an 3,5 Tagen mit 19,2 Stunden. Weniger als eine Stunde pro Woche beträgt die durchschnittliche Öffnungszeit nach 17 Uhr. Auch bei den Wohngeldstellen finden sich erhebliche regionale Unterschiede.

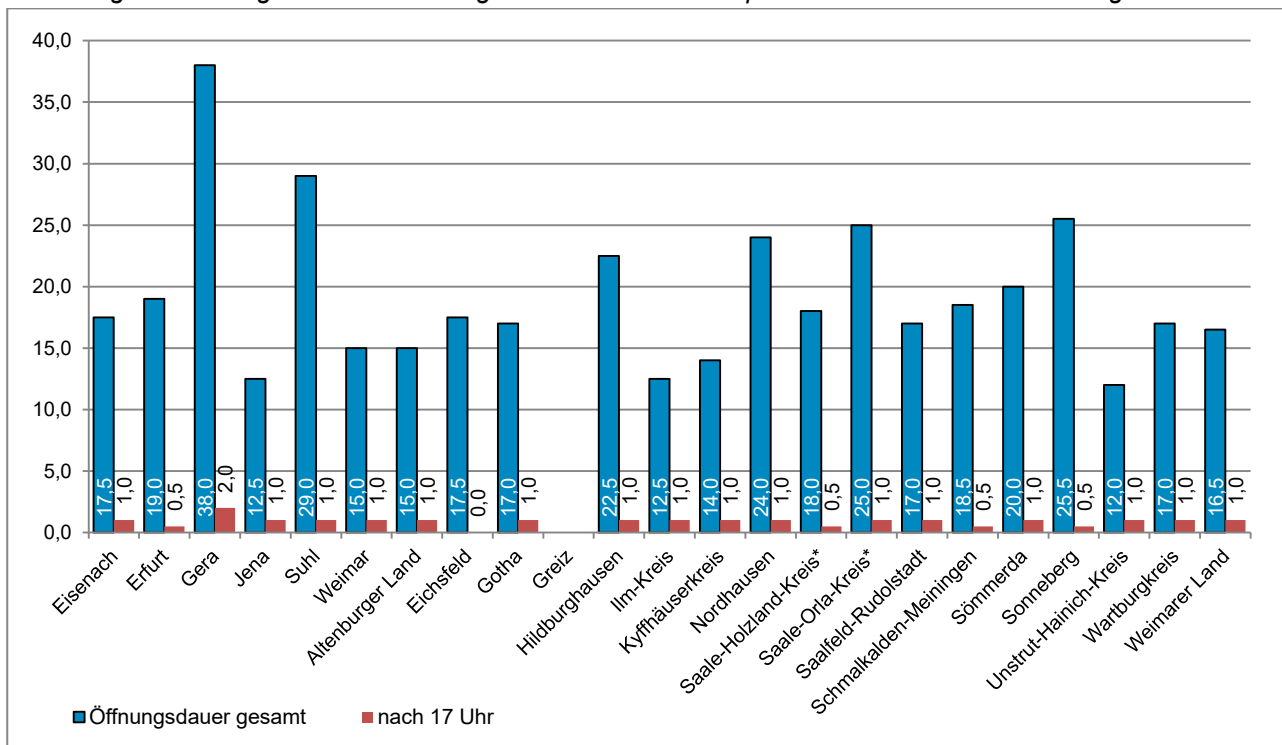
Die Wohngeldstellen in der Landeshauptstadt Erfurt und der kreisfreien Stadt Gera sowie dem Landkreis Sonneberg haben mit fünf Tagen die höchste Anzahl an **Öffnungstagen** pro Woche (Montag bis Freitag). Nur zwei Tage haben die Wohngeldstellen in den Landkreisen Altenburger Land, Ilm-Kreis, Kyffhäuserkreis, Saale-Holzland-Kreis und Unstrut-Hainich-Kreis geöffnet. Am häufigsten sind die Wohngeldstellen mittwochs (19 Wohngeldstellen) **geschlossen**, aber auch montags (8 Wohngeldstellen) und freitags (7 Wohngeldstellen).

Die höchste **Öffnungsdauer** hat mit Abstand die Wohngeldstelle der kreisfreien Stadt Gera mit 38 Stunden pro Woche. Am kürzesten ist die Öffnungszeit in den Wohngeldstellen der Landkreise Unstrut-Hainich-Kreis (12 Stunden), Ilm-Kreis und der kreisfreien Stadt Jena (12,5 Stunden). Keine Wohngeldstelle öffnet vor 8.00 Uhr.

Nach 17 Uhr bieten alle Wohngeldstellen feste Öffnungszeiten an, mit Ausnahme des Landkreises Eichsfeld. Mit zwei Öffnungsstunden nach 17 Uhr hat die Wohngeldstelle der kreisfreien Stadt Gera die längste Öffnungszeit nach 17 Uhr. Keine Wohngeldstelle hat länger als bis 18 Uhr geöffnet. Öffnungszeiten nach 17 Uhr an mehreren Tagen in der Woche hat nur die Wohngeldstellen in Gera.

Zusätzliche Terminvereinbarungen bieten die Wohngeldstellen der Landkreise Saale-Holzland-Kreis und Saale-Orla-Kreis.

Abbildung 11: Öffnungsdauer der Wohngeldstellen in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten



Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Legende: * zusätzliche Terminvereinbarungen möglich,

⁸² Für die Wohngeldstelle im Landkreis Greiz konnten keine Öffnungszeiten gefunden werden.

Auch bei den Wohngeldstellen zeigen sich Unterschiede zwischen den Planungsregionen: Die häufigsten Öffnungstage innerhalb einer Woche bieten die Wohngeldstellen in Südwestthüringen mit 4,2 Tagen gegenüber Nord- und Ostthüringen mit nur drei Tagen. Südwestthüringen hat mit 21,7 Stunden auch die längste Öffnungsdauer. In Mittel- und Nordthüringen sind die Wohngeldstellen nur 16,7 Stunden pro Woche geöffnet. Mit 1,1 Stunden pro Woche haben die Wohngeldstellen in Ostthüringen am längsten nach 17 Uhr geöffnet.

Tabelle 22: Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Wohngeldstellen ohne Sonderöffnungszeiten

Planungsregion	Durchschnittliche Öffnungstage pro Woche	Durchschnittliche Öffnungsdauer pro Woche (in Stunden)	
			Davon nach 17 Uhr
Nordthüringen	3,0	16,9	0,8
Ostthüringen	3,0	20,9	1,1
Mittelthüringen	3,5	16,7	0,9
Südwestthüringen	4,2	21,7	0,8

Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Stadt- und Kreiskassen⁸³

Die Stadt- und Kreiskassen sind durchschnittlich an vier Tagen pro Woche mit einer Öffnungszeit von 21,6 Stunden geöffnet. Anderthalb Stunden beträgt die Öffnungsdauer nach 17 Uhr.

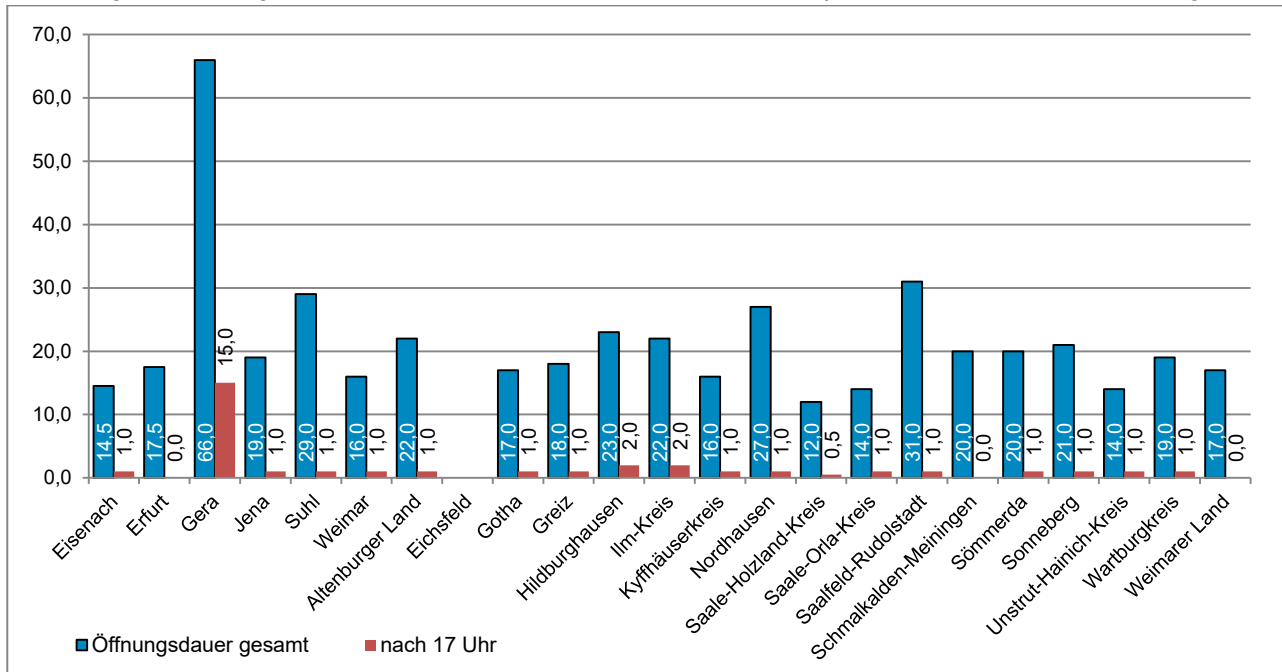
Die Stadtkasse der kreisfreien Stadt Gera ist die einzige im Freistaat Thüringen, die auch am Samstag öffnet und damit sechs **Öffnungstage** hat. Die geringsten Öffnungstage haben die Kreiskassen der Landkreise Saale-Holzland-Kreis und Saale-Orla-Kreis mit jeweils zwei Öffnungstagen. Der häufigste Schließtag ist wieder der Mittwoch (14 Stadtkassen), vereinzelt sind die Stadtkassen auch montags oder freitags (jeweils 4 Stadtkassen) geschlossen.

Die mit großem Abstand längste **Öffnungsdauer** hat mit 66 Stunden die Stadtkasse Gera. Die Kasse des Landkreises Saalfeld-Rudolstadt folgt mit 31 Öffnungsstunden. Die geringste Öffnungsdauer hat die Kasse des Saale-Holzland-Kreises mit zwölf Stunden. Keine Stadt- oder Kreiskasse öffnet vor 8.00 Uhr.

Nach 17 Uhr haben bis auf die Stadtkassen der Landeshauptstadt Erfurt und die Kreiskassen der Landkreise Schmalkalden-Meiningen und Weimarer Land alle geöffnet. Die längste wöchentliche Öffnungsdauer nach 17 Uhr verzeichnet die Stadtkasse Gera mit 15 Stunden. Sie ist die einzige Kasse, die an mehreren Tagen in der Woche Öffnungszeiten nach 17 Uhr anbietet und die einzige Kasse, die bis 20 Uhr geöffnet ist. Die Kreiskasse des Landkreises Hildburghausen bietet einmal pro Woche eine Öffnungszeit bis 19 Uhr. Längere Öffnungszeiten an mehreren Tagen in der Woche bieten nur die Kassen Gera und Ilm-Kreis.

⁸³ Für die Stadtkasse im Landkreis Eichsfeld konnten keine Öffnungszeiten gefunden werden.

Abbildung 12: Öffnungsdauer der Stadt- und Kreiskassen in Stunden pro Woche ohne Sonderöffnungszeiten



Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Mit Blick auf die Planungsregionen fallen deutliche Unterschiede ins Auge: Nordthüringen hat mit durchschnittlich zweieinhalb Öffnungstagen pro Woche und 14,3 Stunden durchschnittlicher Öffnungsdauer die geringsten Öffnungszeiten. In Mittel- und Südwestthüringen sind die Stadt- und Kreiskassen mit 4,2 Tagen am häufigsten geöffnet. Die längste Öffnungszeit verzeichnet mit 27,3 Stunden die Planungsregion Ostthüringen. Dies beruht vor allem auf den überdurchschnittlich langen Öffnungszeiten der Stadtkasse Gera.

Tabelle 23: Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Stadt- und Kreiskassen ohne Sonderöffnungszeiten

Planungsregion	Durchschnittliche Öffnungstage pro Woche	Durchschnittliche Öffnungsdauer pro Woche (in Stunden)	
			Davon nach 17 Uhr
Nordthüringen	2,5	14,3	0,8
Ostthüringen	4,0	27,3	3,3
Mittelthüringen	4,2	18,3	0,8
Südwestthüringen	4,2	21,1	1,0

Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

Werden die jeweiligen Tage mit Öffnungszeiten nach 17 Uhr für die ausgewählten Ämter und Behörden vergleichend gegenübergestellt, wird offensichtlich, dass in vielen kreisfreien Städten und Landkreisen diese längeren Öffnungszeiten am gleichen Tag liegen und sich in der Verlängerung nicht unterscheiden. Befinden sich die ausgewählten Ämter und Behörden nicht im gleichen Gebäude und ist der Besuch bei dem bzw. der zuständigen Sachbearbeiter*in mit Wartezeiten verbunden, ist es fast unmöglich für erwerbstätige Beschäftigte, nach der Arbeitszeit zwei Ämter am gleichen Tag aufsuchen zu können.

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung wiesen in den Interviews insbesondere darauf hin, dass sie in einem wiederkehrenden Rhythmus verschiedene Ämter und Behörden aufsuchen müssen, bis sie zum Beispiel zur Aktualisierung und Aufrechterhaltung von Ansprüchen alle erforderlichen Unterlagen zusammenbringen konnten.

Tabelle 24: Tage mit Öffnungszeiten der Ämter nach 17 Uhr nach Planungsregionen

Region	Sozialamt	Einwohnermeldeamt	Wohngeldstelle	Stadt-/Kreiskasse
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>				
Eichsfeld	0	Do (0,5h)	0	k.A.
Kyffhäuserkreis	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)
Nordhausen	Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)
Unstrut-Hainich-Kreis	Di (1h)	Di (1), Do (1)	Di (1h)	Di (1h)
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>				
Gera	0	Do (1h)	Di (1h), Do (1h)	Mo-Fr (je 3h)
Jena	Do (1h)	Di (1h), Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)
Altenburger Land	Di (0,5h)	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)
Greiz	Do (1h)	Do (1h)	k.A.	Do (1h)
Saalfeld-Rudolstadt	Do (1h)	Di (1h)	Do (1h)	Do (1h)
Saale-Holzland-Kreis	Do (0,5h)	Do (0,5h)	Do (0,5h)	Do (0,5h)
Saale-Orla-Kreis	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>				
Erfurt	Di (1h)	Di (1h), Do (1h)	Di (0,5)	0
Weimar	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)
Gotha	Do (1h)	Di (1h), Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)
Ilm-Kreis	Di (1h)	Di (1h), Do (1h)	Do (1h)	Di (1h), Do (1h)
Sömmerda	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)	Di (1h)
Weimarer Land	Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)	0
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>				
Eisenach	Do (1h)	Di (1h), Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)
Suhl	Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)
Hildburghausen	Do (1h)	Do (2h)	Do (1h)	Do (2h)
Schmalkalden-Meiningen	Do (0,5h)	Do (1h)	Do (0,5h)	0
Sonneberg	Do (0,5h)	Do (1h)	Do (0,5h)	Do (1h)
Wartburgkreis	Do (1h)	Di (1h), Mi (1h), Do (1h)	Do (1h)	Do (1h)

Quelle: Internetrecherchen der Öffnungszeiten

7.2.3 Information und Beratung

Zur Betrachtung des Bereiches „Information und Beratung“ als Bestandteil öffentlich verantworteter Infrastruktur wurde eine Analyse der Homepages der kreisfreien Städte und Landkreise durchgeführt sowie ein Blick auf die Pflegeberatung und Pflegestützpunkte gelegt.

Zugänglichkeit und Informationsgehalt der Homepages der kreisfreien Städte und Landkreise

In der Homepage-Analyse wurde der Fokus auf die Zugänglichkeit der Homepage allgemein, die angesprochene Zielgruppe, den Informationsgehalt und den Schwierigkeitsgrad beim Auffinden ausgewählter Informationen mit Bezug zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit gelegt. Damit liegen folgende Fragestellungen der Analyse zugrunde:

- Ist die Homepage gut zu finden und ist der Zugangsname plausibel?
- An wen richtet sich die Homepage?
- Wie ist der erste Eindruck unter dem Aspekt der guten Lesbarkeit?
- Finden sich Informationen zur (ambulanten) Pflege und Betreuung, zu Hilfen zur Pflege, zur medizinischen Versorgung und anderen Gesundheitsthemen sowie zum Ehrenamt über Schaltflächen oder (nur) über Suchbegriffe?

Mit Ausnahme der Homepage des Landkreises Eichsfeld sind alle Homepages leicht und problemlos über verschiedene Suchmaschinen zu finden. Im Landkreis Eichsfeld wird man zur erwarteten Adresse www.eichsfeld.de geführt. Diese enthält jedoch kaum Informationen für Bürger*innen, sondern ist eine rein touristisch- und urlaubsorientierte Homepage. Die Landkreis-Homepage verbirgt sich unter dem Namen www.kreis-eic.de und wird erst hinter der touristisch ausgerichteten Homepage von den Suchmaschinen gelistet. Wählt man den Zugangsweg über den Namen der kreisfreien Stadt bzw. des Landkreises ist neben dem Landkreis Eichsfeld auch die kreisfreie Stadt Suhl nicht zu finden, da sich hinter www.suhl.de die private Homepage einer Familie Suhl verbirgt. Die kreisfreie Stadt hat sich für den Namen www.suhltrifft.de entschieden.

Die Homepages sind sehr verschieden gestaltet und richten den Fokus vor allem auf zwei **Zielgruppen**: Einwohner*innen und Tourist*innen. Mit Ausnahme der Landkreise Gotha, Greiz, Hildburghausen und Weimarer Land sprechen alle anderen Homepages auch als dritte Zielgruppe Unternehmen oder Gewerbe direkt an. Alle kreisfreien Städte und Landkreise nutzen, mit Ausnahme des Landkreises Eichsfeld, für alle Zielgruppen eine gemeinsame Homepage und lenken die Besucher*innen über verschiedene „Reiter“.

Tabelle 25: Homepageanalyse nach Planungsregionen: Anzahl der Rubriken

	Adresse	Rubrikenanzahl auf Startseite
Region		
<u>Planungsregion Nordthüringen</u>		
Eichsfeld	www.eichsfeld.de www.kreis-eic.de	5/6*
Kyffhäuserkreis	www.kyffhaeuser.de	4
Nordhausen	www.landratsamt-nordhausen.de	4/6*
Unstrut-Hainich-Kreis	www.unstrut-hainich-kreis.de	8/25*
<u>Planungsregion Ostthüringen</u>		
Gera	www.gera.de	5
Jena	www.jena.de	6
Altenburger Land	www.altenburgerland.de	8
Greiz	www.landkreis-greiz.de	Keine Rubriken
Saalfeld-Rudolstadt	http://www.kreis-slf.de	8
Saale-Holzland-Kreis	www.saaleholzlandkreis.de	7/15*
Saale-Orla-Kreis	www.saale-oria-kreis.de	4/11*
<u>Planungsregion Mittelthüringen</u>		
Erfurt	www.erfurt.de	6
Weimar	www.weimar.de	5
Gotha	www.landkreis-gotha.de	5
Ilm-Kreis	www.ilm-kreis.de	4/9*
Sömmerda	www.landkreis-soemmerda.de	4
Weimarer Land	www.weimarerland.de	2
<u>Planungsregion Südwestthüringen</u>		
Eisenach	www.eisenach.de	6
Suhl	www.suhltrifft.de/	5
Hildburghausen	www.landkreis-hildburghausen.de	4
Schmalkalden-Meiningen	www.lra-sm.de	7/7*
Sonneberg	www.kreis-sonneberg.de	19
Wartburgkreis	www.wartburgkreis.de	8/12*

Legende: * Anzahl Seiten der Homepage (obige Reiter)/Anzahl der auf Startseite sofort geöffneten Punkte des Hauptmenüs
Quelle: Eigene Internet-Recherche

Der **erste Eindruck** ist im Allgemeinen gut und einladend. Als erschwerend im Zugang werden Seiten empfunden, die durch zu kleine Schrift, wenig Kontraste zwischen Schrift- und Hintergrundfarbe, zuviel Text auf der Startseite oder eine sehr unruhige Gestaltung auffallen. Beispielhaft seien hier die Homepages der kreisfreien Stadt Suhl oder des Landkreises Greiz genannt.

Im Detail unterscheiden sich die Homepages sehr. Die Homepages der Landkreise Saale-Holzland-Kreis, Sonneberg und Unstrut-Hainich-Kreis zeigen eine große Detailtiefe schon auf der Startseite. So finden sich beim Unstrut-Hainich-Kreis schon acht übergeordnete Reiter und 25 Hauptlinks auf der Startseite, insgesamt 33 Kategorien. Die Startseite der Homepage des Saale-Holzland-Kreises bietet insgesamt 22 Rubriken und bei Sonneberg sind 19 Kategorien abgebildet. Demgegenüber enthält die Startseite des Landkreises Weimarer Land zwei Rubriken. Auf der Homepage des Landkreises Greiz sind keine Rubriken klar erkennbar. Die meisten kreisfreien Städte und Landkreise nutzen zur Navigation über ihre Seiten vier bis sieben Rubriken auf der Startseite.

In der inhaltlichen Analyse wurden Informationen zur (ambulanten) Pflege und Betreuung, zur Hilfe zur Pflege, zur medizinischen Versorgungsstruktur und Gesundheitsthemen sowie zum Ehrenamt gesucht (siehe Tabellen 26 bis 29). Zuerst erfolgte die Informationssuche über die angebotenen Rubriken und Kategorien. Im zweiten Schritt wurde versucht, die nicht gefundene Informationen über die Suchfunktion der Homepage doch noch zu finden.

Informationen zur (ambulanten) **Pflege** und Betreuung und hier insbesondere zu ambulanten Pflegediensten konnten auch unter Nutzung der Suchfunktion nur auf 15 der 23 Homepages gefunden werden. Auf der Homepage des Landkreises Greiz sind nur die Kontaktdaten eines ambulanten psychiatrischen Pflegedienstes vermerkt. Informationen zur Pflege verbergen sich hinter vielen verschiedenen Kategorien, wie zum Beispiel Bürgerservice, Einwohnerservice, Rathaus und Bürger, Leben in..., Gesundheit und Soziales, Leben und Wohnen, Kultur und Leben oder Soziales, Jugend und Gesundheit. Auch die jeweils hinterlegten Informationen sind in ihrer Vielfalt und Tiefe äußerst unterschiedlich.

Informationen zur **Hilfe zur Pflege** ließen sich, ebenfalls unter Nutzung der Suchfunktion, bei 16 von 23 Homepages finden. Zumeist sind sie unter den Rubriken Bürgerservice, Einwohnerservice oder Sozialamt zu finden.

Die Rubrik **Gesundheit** bieten, mit Ausnahme der Landkreise Eichsfeld, Kyffhäuserkreis, Suhl und Hildburghausen, alle Homepages in unterschiedlicher Verbindung mit anderen Themen. So finden sich Verbindungen der Rubrik Gesundheit mit den Rubriken Soziales, Sport, Familie, Jugend und Veterinär u. a. Ähnlich unterschiedlich sind auch die Informationen, die hiermit gegeben werden. In der kreisfreien Stadt Suhl finden sich hinter der Rubrik Gesundheitsamt nur Informationen zum Veterinärwesen. Bei der kreisfreien Stadt Eisenach funktioniert die Verlinkung zu dem, mit dem Wartburgkreis gemeinsamen, Gesundheitsamt nicht.

Informationen zu **ehrenamtlichen Engagement** und zu Angeboten des Ehrenamtes sind mit Ausnahme der Homepage des Landkreises Sömmerda auf allen Homepages zugänglich. Auch hier reicht die Vielfalt von der Benennung von Ansprech- und Kontaktpartner*innen bis zur detaillierten Übersicht zu Angeboten und Möglichkeiten ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Einen direkten Verweis auf die **Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf** fand sich nur auf drei Homepages: Auf den Homepages der kreisfreien Stadt Jena und des Ilm-Kreises in der Rubrik „Wirtschaft“ sowie auf der Homepage des Landkreises Greiz in der Rubrik „Mein Lebensraum“.

Bei den **Suchwegen** zeigte sich, dass die Aufbaustruktur der Homepages oft der Verwaltungslogik und damit der kommunalen Perspektive und nicht der Perspektive der potenziellen Nutzer*innen folgt. So verbergen sich aus Sicht der Bürger*innen zusammenhängende Informationen nicht selten an verschiedenen Stellen auf der Homepage. Gute Beispiele für eine gelungene Gestaltung aus Perspektive der Nutzer*innen stellen die Homepages der Landeshauptstadt Erfurt, der kreisfreien Stadt Weimar und sowie der Landkreise Altenburger Land, Saale-Holzland-Kreis und Sonneberg dar.

Damit im Zusammenhang stehend wurde in der Analyse auch deutlich, dass es keine Einheitlichkeit der Zuordnung von Informationsbereichen zu den einzelnen Rubriken oder übergeordneten Themen gibt. Die gewählte Zuordnung scheint nicht immer plausibel wie zum Beispiel auf der Homepage der kreisfreien Stadt

Eisenach. Hier finden sich Informationen zur Pflege, zu Pflegediensten und allen anderen Angeboten unter der Rubrik „Engagiert in Eisenach“.

Auf einigen Homepages gab es mehrere Zugangswege zu den gesuchten Informationen. Diese sind in den nachfolgenden Tabellen 26 bis 29 mit a) und b) gekennzeichnet. Aber nicht immer waren die gleichen Informationen hinterlegt.

Tabelle 26: Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen Nordthüringen

Planungsregion Nordthüringen		
Landkreis Eichsfeld		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:*
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	nur über Suchbegriff	++
Ehrenamt	Landkreis → Ehrenamtsförderung	+
Landkreis Kyffhäuserkreis		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	a) Bürgerservice → Pflegestützpunkt b) Bürgerservice → Zuständigkeitsfinder: Suchbegriff „Pflege“	+ ++
Hilfe zur Pflege	Bürgerservice → Zuständigkeitsfinder → Versorgung/Integration/Pflege	++
Gesundheits(themen)	Bürgerservice → Zuständigkeitsfinder: Suchbegriff „Gesundheit“	++
Ehrenamt	a) Landkreis → Ehrenamt im Kyffhäuserkreis b) Bürgerservice → Zuständigkeitsfinder: Suchbegriff „Ehrenamt“	++ ++
Sonstiges	Broschüre „Älter werden im Kyffhäuserkreis“	++
Landkreis Nordhausen		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Einwohnerservice → Familie & Soziales → Soziales → Pflegestützpunkt/ Seniorenwegweiser	++ ++
Hilfe zur Pflege	Einwohnerservice → Familie & Soziales → Soziales → Hilfen zur Pflege	++
Gesundheits(themen)	Einwohnerservice → Gesundheit und Veterinär → Gesundheit	++
Ehrenamt	Einwohnerservice → Familie & Soziales → Soziales → Ehrenamtsförderung	++
Landkreis Unstrut-Hainich-Kreis		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Verwaltung → FD Gesundheit	-
Ehrenamt	Hauptmenü: Direktlink Ehrenamtsagentur	++

Legende:

* IG = Informationsgehalt: 0 = keine Informationen, - = gering (weniger als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten), + = ausreichend, ++ = hoch (mehr als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten)

** Suchbegriffe: (ambulante) Pflege und Betreuung = Pflege, Pflegedienst; Hilfe zur Pflege = Hilfe zur Pflege; Gesundheits(themen) = Gesundheit, Ehrenamt = Ehrenamt

Quelle: Internetrecherchen

Tabelle 27: Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen Ostthüringen

Planungsregion Ostthüringen		
Kreisfreie Stadt Gera		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:*
(ambulante) Pflege und Betreuung	Rathaus & Bürger → Soziales → Familie/Frauen/ Senioren	++
Hilfe zur Pflege	nur über Suchbegriff	++
Gesundheits(themen)	a) Rathaus & Bürger → Gesundheit b) Rathaus & Bürger → Soziales → Fachdienst 3500 Gesundheit	++ ++
Ehrenamt	Rathaus & Bürger → Soziales → Familie/Frauen/ Senioren → Angebote für Senioren	++

Fortsetzung Tabelle 27: Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen Ostthüringen

Kreisfreie Stadt Jena		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Leben in Jena → Jena für ... → Senioren	++
Hilfe zur Pflege	Stadt & Verwaltung → Stadtverwaltung → Dezernat IV ... → Fachdienst Soziales → Team Sozialhilfe innerhalb/außerhalb von Einrichtungen	++
Gesundheits(themen)	Leben in Jena → Gesundheit	++
Ehrenamt	Stadt & Verwaltung → Dezernat II ... → Fachd. Haushalt, ... → Team Haushaltssteuerung	++
Landkreis Altenburger Land		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Gesundheit/Soziales → Soziales → Senioren → Pflegeeinrichtungen	++
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Gesundheit/Soziales → Gesundheit	++
Ehrenamt	a) Gesundheit/Soziales → Soziales → Senioren b) Landkreis → Ehrenamtsbüro	++ ++
Landkreis Greiz		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	a) Kommunen → Organisatorisch → Kreisverwaltung → Gesundheitsamt b) Kommunen → Mein Lebensraum → Erfahrung und Alter → pflege.de	+ ++
Hilfe zur Pflege	Kommunen → Mein Lebensraum → Soziales & Gesundheit → Sozialamt	++
Gesundheits(themen)	Kommunen → Organisatorisch → Kreisverwaltung → Gesundheitsamt	++
Ehrenamt	Kommunen → Organisatorisch → Kreisverwaltung → Zentrale Verwaltung – Schule, Kultur, Sport → Ehrenamt	++
Landkreis Saalfeld-Rudolstadt		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Jugend und Soziales → Finanzielle Leistungen → Eingliederungshilfe	++
Gesundheits(themen)	Sport und Gesundheit	++
Ehrenamt	a) Landratsamt → Ehrenamt b) Bürgerservice → Ehrenamtsförderung c) Jugend und Soziales → Senioren & Pflege	++ ++ +
Landkreis Saale-Holzland-Kreis		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	a) Gesundheit und Soziales → Pflegeangebote b) Verwaltung und Bürgerservice → Ämter → Sozialamt → Leistungen für Pflegebedürftige	++ ++
Hilfe zur Pflege	Verwaltung und Bürgerservice → Ämter → Sozialamt → Leistungen für Pflegebedürftige	++
Gesundheits(themen)	Gesundheit und Soziales → Medizinische Versorgung	++
Ehrenamt	a) Landkreis → Ehrenamt b) Gesundheit und Soziales → Senioren	++ ++
Landkreis Saale-Orla-Kreis		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Gesundheit/Soziales → Krankenhäuser/...: Infos Alten-/Pflegeheime	++
Hilfe zur Pflege	Landratsamt → Bürgerservice → Zuständigkeitsfinder	+
Gesundheits(themen)	Gesundheit/Soziales → Krankenhäuser/Pflege/Kur	++
Ehrenamt	Landratsamt → Ehrenamt	++

Legende:

* IG = Informationsgehalt: 0 = keine Informationen, - = gering (weniger als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten), + = ausreichend, ++ = hoch (mehr als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten)

** Suchbegriffe: (ambulante) Pflege und Betreuung = Pflege, Pflegedienst; Hilfe zur Pflege = Hilfe zur Pflege; Gesundheits(themen) = Gesundheit, Ehrenamt = Ehrenamt

Quelle: Internetrecherchen

Tabelle 28: Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen Mittelthüringen

Landeshauptstadt Erfurt		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Leben und Wohnen → Service für Familien → Pflege	++
Hilfe zur Pflege	Rathaus → Bürgerservice → Leistungen von A-Z	0
Gesundheits(themen)	Leben und Wohnen → Soziales und Gesundheit	++
Ehrenamt	a) Leben und Wohnen → Erfurt für ... → Senioren b) Engagiert → Ehrenamt in Erfurt	++ ++
Kreisfreie Stadt Weimar		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Leben → Soziales und Gesundheit → Senioren	++
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Leben → Soziales und Gesundheit → Gesundheit	++
Ehrenamt	Leben → Soziales und Gesundheit → Senioren → Offene Seniorenarbeit	++
Landkreis Gotha		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	a) Politik & Verwaltung → Öffnungszeiten des Landratsamtes b) Politik & Verwaltung → Ämterübersicht → Sozialamt → Sozialhilfe	- +
Gesundheits(themen)	a) Service → Ärztlicher Notdienst b) Politik & Verwaltung → Ämterübersicht → Gesundheitsamt	+ ++
Ehrenamt	Service → Fördermöglichkeiten → Ehrenamtsförderung	++
Ilm-Kreis		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Verwaltung → Organigrammbild → Sozialamt → Sozialhilfe	-
Gesundheits(themen)	Verwaltung → Organigrammbild → Gesundheitsamt	++
Ehrenamt	Verwaltung → Das Landratsamt → Die Ämter des Landratsamtes → Gleichstellungs-, Ausländer- und Behindertenbeauftragte → Kontaktstelle für Seniorenarbeit	++
Landkreis Sömmerda		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Verwaltung → Soziales, Familie und Gesundheit → Sozialamt	++
Gesundheits(themen)	Verwaltung → Soziales, Familie und Gesundheit → Gesundheitsamt	++
Ehrenamt	Keine Informationen	0
Landkreis Weimarer Land		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Landratsamt → Soziales Gesundheit → Sozialamt	+
Gesundheits(themen)	Landratsamt → Soziales Gesundheit → Gesundheitsamt	+
Ehrenamt	Landratsamt → Landratsamt/Service → Verwaltung im Überblick	-

Legende:

* IG = Informationsgehalt: 0 = keine Informationen, - = gering (weniger als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten), + = ausreichend, ++ = hoch (mehr als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten)

** Suchbegriffe: (ambulante) Pflege und Betreuung = Pflege, Pflegedienst; Hilfe zur Pflege = Hilfe zur Pflege; Gesundheits(themen) = Gesundheit, Ehrenamt = Ehrenamt

Quelle: Internetrecherchen

Tabelle 29: Homepageanalyse - Informationen zu ausgewählten Themen Südwestthüringen

Kreisfreie Stadt Eisenach		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Kultur & Leben → Engagiert in Eisenach → Senioren	+
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Service → Wichtige Adressen in Eisenach → Gesundheitsamt	0
Ehrenamt	a) Kultur & Leben → Engagiert in Eisenach → Vereine → Senioren	+
	b) Kultur & Leben → Engagiert in Eisenach → Ehrenamt	++
Kreisfreie Stadt Suhl		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Jugend, Bildung und Soziales → Soziales → Senioren	++
	Jugend, Bildung und Soziales → Soziales → Pflege	-
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Keine Informationen	0
Ehrenamt	Jugend, Bildung und Soziales → Soziales → Ehrenamt	++
Landkreis Hildburghausen		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Keine Informationen	0
Hilfe zur Pflege	Verwaltung & Politik → Aufgaben / Bürgerinformation → Suchbegriff	++
Gesundheits(themen)	Keine Informationen	0
Ehrenamt	Landkreis → Ehrenamt	+
Landkreis Schmalkalden-Meinungen		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Soziales, Jugend und Gesundheit → Senioren	++
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Soziales, Jugend und Gesundheit → Gesundheit	++
Ehrenamt	Soziales, Jugend und Gesundheit → Senioren	++
Landkreis Sonneberg		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Informationen in Seniorenbrochure	++
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Soziales und Gesundheit	++
Ehrenamt	Ehrenamt	++
Sonstiges	Soziales und Gesundheit → Seniorenbrochure (2015)	++
Wartburgkreis		
Informationen zu:	Suchweg:	IG:
(ambulante) Pflege und Betreuung	Soziales & Gesundheit → Pflege & Betreuung	++
Hilfe zur Pflege	Keine Informationen	0
Gesundheits(themen)	Soziales & Gesundheit → Gesundheit	++
Ehrenamt	Landkreis & Politik → Ehrenamt	++

Legende:

* IG = Informationsgehalt: 0 = keine Informationen, - = gering (weniger als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten), + = ausreichend, ++ = hoch (mehr als Benennung von Ansprechpartner*innen, Öffnungszeiten, Kontaktdaten)

** Suchbegriffe: (ambulante) Pflege und Betreuung = Pflege, Pflegedienst; Hilfe zur Pflege = Hilfe zur Pflege; Gesundheits(themen) = Gesundheit, Ehrenamt = Ehrenamt

Quelle: Internetrecherchen

Pflegeberatung

Die Angebote zur Pflegeberatung sind vielfältig und für den Informationssuchenden oftmals nicht zu differenzieren. Sie richten sich an unterschiedliche Zeitpunkte der Pflegesituationen und verfolgen verschiedene Zielstellungen von der Information im Vorfeld einer absehbaren Pflegesituation, über eine Beratung zu gesetzlichen Ansprüchen und Pflichten bis hin zur Organisation der Pflege oder deren Beratung über gesundheitsfördernde und pflegeentlastende Maßnahmen für pflegende Angehörige. Eine individuelle Pflegeberatung nach §7a SGB XI darf nur durch dafür qualifizierte Pflegeberater*innen der zuständigen Pflegekasse oder in Pflegestützpunkten (nach §7c SGB XI) durchgeführt werden.

Mit konkreten Fragen zur aktuellen Pflegesituation, aber auch mit Fragen zur Vorbereitung auf eine in absehbarer Zukunft eintretende Pflegesituation, wenden sich Pflegebedürftige und Angehörige in erster Linie an ihre eigene Pflegekasse oder an Pflegestützpunkte, wie u. a. die Evaluation zur Vernetzten Pflegeberatung in Sachsen-Anhalt⁸⁴ aufzeigte. Weitere Anbieter*innen von Pflegeberatung finden sich u. a. in Mehrgenerationenhäusern, Seniorenberatungsstellen und -begegnungsstätten, bei Wohlfahrtsträgern, über Senior*innenbeiräte und über das Netzwerk Pflegebegleiter.

Pflegestützpunkte

Pflegestützpunkte richten sich an pflegebedürftige Menschen, ihre Angehörigen und pflegeunterstützenden Freunde und Nachbarn. Sie werden gemeinsam von Kranken-/Pflegekassen und den Kommunen eingerichtet und sollen eine unabhängige, wohnortnahe und am individuellen Bedarf orientierte Beratung anbieten.

Im Freistaat Thüringen gibt es insgesamt drei Pflegestützpunkte. Zwei von ihnen befinden sich in Nordthüringen (Nordhausen, Sondershausen). Der dritte Pflegestützpunkt ist in Jena. Damit ist weder eine flächendeckende noch eine wohnortnahe Beratung und Betreuung mittels Pflegestützpunkten erreicht.

Die Pflegestützpunkte öffnen an zwei bis vier Tagen und haben eine durchschnittliche Öffnungsdauer von 14 bis 20 Stunden. Nach 17 Uhr hat sowohl der Pflegestützpunkt in Sondershausen als auch der in Jena geöffnet. Der Pflegestützpunkt Sondershausen bietet zusätzlich zu seinen festen Öffnungszeiten eine telefonische Erreichbarkeit an drei Vormittagen zu festgelegten Zeiten (insgesamt 9 Stunden) und der Pflegestützpunkt Nordhausen an einem Vormittag (drei Stunden).

Tabelle 30 Wöchentliche Öffnungstage und Öffnungsdauer der Pflegestützpunkte

Pflegestützpunkt	Durchschnittliche Öffnungstage pro Woche	Durchschnittliche Öffnungsdauer pro Woche	
			Davon nach 17 Uhr
Nordthüringen			
Nordhausen	4	18	0
Sondershausen	2	14	1
Ostthüringen			
Jena	4	20	2

Quellen: Internetrecherchen der Öffnungszeiten, eigene Berechnungen

7.1.4 Netzwerkarbeit

Das Audit familiengerechte Kommune/familiengerechter Landkreis⁸⁵

Der Freistaat Thüringen unterstützte eine kreisfreie Städte, zwei Landkreise und zwei kreisangehörige Städte finanziell, um das Auditierungsverfahren des Audits familiengerechte Kommune/familiengerechter Landkreis durchführen zu können. Zu diesen heute zertifizierten Kommunen gehören die kreisfreie Stadt Gera, die Städte Altenburg und Bad Frankenhausen sowie die Landkreise Kyffhäuserkreis und Altenburger Land.

⁸⁴ Böttcher, Buchwald, Kohte (2013).

⁸⁵ Das Audit familiengerechte Kommune/familiengerechter Landkreis wurde von der Bertelmann Stiftung mit Unterstützung durch das Familienministerium Nordrhein-Westfalen, der berufundfamilie GmbH und dem Verein Familiengerechte Kommune e.V. entwickelt.

Mit dem Audit familiengerechte Kommune/familiengerechter Landkreis soll das familiengerechte Handeln einer Kommune gestärkt werden, indem alle (potenziell) Beteiligten an kommunalen Entscheidungsprozessen für Familiengerechtigkeit sensibilisiert und befähigt werden, in diesem Sinne kommunale Entscheidungen und Entwicklungen zu beeinflussen. Dies beinhaltet u. a. ein familienbewusstes Denken und Handeln auf allen kommunalen Ebenen, eine ressortübergreifende und vernetzende Zusammenarbeit innerhalb einer Kommune als auch gegenüber externen (potenziellen) Partner*innen. Darin eingeschlossen ist auch die Entwicklung, Durchführung und Etablierung von beteiligungsorientierten Planungsprozessen.

Das Audit beinhaltet sechs übergeordnete Handlungsfelder, die in ihrer gemeinsamen Wirkkraft einen enormen Einfluss auf die Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf in einer Region ausüben können. Diese Handlungsfelder sind: (1) Governance – wertorientierte, partizipative und strategische Familienpolitik, (2) Familie und Arbeitswelt, Zeit, Betreuung, (3) Bildung und Erziehung, Prävention, Inklusion, (4) Wertschätzung, Beratung und Unterstützung, Hilfen, (5) Wohnumfeld, Lebensqualität, Gestaltung Sozialräume sowie (6) Bürgerschaftliches Engagement, Senioren und Generationen.⁸⁶

Im Rahmen und in Folge der Auditierung familiengerechter Landkreis wurden beispielsweise im Landkreis Altenburger Land ein Wegweiser für Senior*innen erstellt, das Netzwerk „Lokale Allianz für Menschen mit Demenz“ und eine altersgemischte Arbeitsgruppe gegründet, die generationsübergreifende Projekte planen und umsetzen soll sowie Fragen einer familiengerechten Infrastruktur mit Blick auf die Mobilität im ländlichen Raum diskutiert. Auch die Einführung und (beginnende) Etablierung von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen innerhalb der Kommune in ihrer Rolle als Arbeitgeberin waren Bestandteil des Auditierungsprozesses.⁸⁷

Die Stadt Gera fördert u. a. die Zugänge zu Informations- und Beratungsangeboten für alle Bürger*innen mit der Etablierung eines zentralen Bürgerbüros und dezentraler Stadtteilbüros. Es werden die vorhandenen Netzwerke und Kooperationen in den einzelnen Stadtteilen erfasst und stadtteilübergreifend miteinander vernetzt. Für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen soll ein Wegweiser mit Angeboten zur Unterstützung und Beratung erstellt werden.⁸⁸

In der Stadt Bad Frankenhausen wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit den Fragen des altersgerechten Wohnens und der Möglichkeiten des Wohnen-bleibens im gewohnten Quartier beim Eintreten von Pflegebedarfen beschäftigt. Diese Arbeitsgruppe arbeitet übergreifend, die Mitglieder kommen aus der Kommune, den Wohnungsunternehmen und der Immobilienbranche.

Der Kyffhäuserkreis setzte sich im Rahmen der Auditierung die Ziele, den „Ausbau des lokalen Bündnisses für Familien, [die] Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf [sowie den] Ausbau leistungsfähiger und bedarfsgerechter Angebote und Strukturen vor Ort für Familien umzusetzen bzw. zu unterstützen.“⁸⁹

Lokale Bündnisse für Familien

In lokalen Bündnissen für Familien „engagieren sich Freiwillige aus allen gesellschaftlichen Bereichen: Kommune, Wirtschaft, freie Träger, Vereine, Kirchen und Initiativen in verschiedenen Handlungsfeldern. Gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern vor Ort werden Handlungsbedarfe und Umsetzungsstrategien entwickelt.“⁹⁰ Im Freistaat Thüringen gibt es insgesamt 16 Lokale Bündnisse für Familien, von denen sich sechs in der Planungsregion Nordthüringen, jeweils vier in Ost- und Mittelthüringen sowie zwei in Südwestthüringen befinden. Bis auf Weimar hat jede kreisfreie Stadt ein lokales Bündnis. Bei den Landkreisen sind die Unterschiede groß: in Nordthüringen findet sich in allen Landkreisen mindestens ein lokales Bündnis, in

⁸⁶ Verein familiengerechte Kommune e.V. (2015): Audit familiengerechte Kommune, Audit familiengerechter Kreis, Strategische Instrumente zur nachhaltigen Ausrichtung der Familienpolitik – Strategietreffen der lokalen Bündnisse für Familien Thüringen. 13. April 2015.

⁸⁷ Landkreis Altenburger Land (2016): Auditierung „Familiengerechter Landkreis“ Altenburger Land.

⁸⁸ Audit familiengerechte Kommune (2015): Zielvereinbarung zur Erlangung des Zertifikats „Familiengerechte Kommune“ der Stadt Gera. Protokoll/Kopie übergeben im Rahmen der qualitativen Interviews.

⁹⁰ <https://lokale-bündnisse-für-familien-in-thüringen.de/> (letzter Zugriff: 30.08.2018)

Ostthüringen dagegen nur in zwei der fünf Landkreise und in Südwestthüringen hat kein Landkreis ein lokales Bündnis für Familien.

Alle lokalen Bündnisse setzen sich für die Belange von Familien mit Kindern ein, wollen die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf in diesem Sinne verbessern. Auch auf die Belange von Senior*innen und Menschen mit Pflegeverantwortung orientieren sich in ihrer Außendarstellung die Lokalen Bündnisse aus den kreisfreien Städten Erfurt und Jena sowie den Landkreisen Kyffhäuserkreis (Bad Frankenhausen, Sondershausen), Nordhausen (Nordhausen), Unstrut-Hainich-Kreis, Ilm-Kreis und Weimarer Land.

Tabelle 31: Lokale Bündnisse nach Planungsregion (Stand: August 2018)

Planungsregionen	Anzahl	Kreisfreie Städte und Landkreise sowie jeweilige Städte und Gemeinden
Nordthüringen	6	LK Eichsfeld (Dingelstädt), Kyffhäuserkreis (Bad Frankenhausen, Sondershausen), LK Nordhausen (Ellrich, Nordhausen), Unstrut-Hainich-Kreis (Mühlhausen)
Ostthüringen	4	Gera, Jena, LK Altenburger Land (Altenburg), LK Greiz (0), Saale-Holzland-Kreis (0), Saale-Orla-Kreis (Pößneck), LK Saalfeld-Rudolstadt (0)
Mittelthüringen	4	Erfurt, Weimar (0), LK Gotha (Gotha), Ilm-Kreis (Ilmenau), LK Sömmerda (0), LK Weimarer Land (Apolda)
Südwestthüringen	2	Eisenach, Suhl, LK Hildburghausen (0), LK Schmalkalden-Meiningen (0), LK Sonneberg (0), Wartburgkreis (0)

Mehrgenerationenhäuser

Der Freistaat Thüringen hat insgesamt 24 Mehrgenerationenhäuser: neun in der Planungsregion Mittelthüringen und jeweils fünf in den drei anderen Planungsregionen.

Alle kreisfreien Städte außer Eisenach unterhalten mindestens ein Mehrgenerationenhaus. In der kreisfreien Stadt Weimar gibt es zwei. Von den 17 Landkreisen haben fünf Landkreise kein Mehrgenerationenhaus. Das sind die Landkreise Eichsfeld, Altenburger Land, Greiz, Saalfeld-Rudolstadt und Sonneberg. Auffallend ist, dass sich drei dieser Landkreise in der Planungsregion Ostthüringen befinden.

Tabelle 32: Mehrgenerationenhäuser nach Planungsregion (Stand: Mai 2018)

Planungsregionen	Anzahl	Kreisfreie Städte und Landkreise sowie jeweilige Städte und Gemeinden
Nordthüringen	5	LK Eichsfeld (0), Kyffhäuserkreis (Roßleben, Sondershausen), LK Nordhausen (Nordhausen), Unstrut-Hainich-Kreis (Körner, Mühlhausen)
Ostthüringen	5	Gera, Jena (2), LK Altenburger Land (0), LK Greiz (0), Saale-Holzland-Kreis (Stadtroda), Saale-Orla-Kreis (Pößneck), LK Saalfeld-Rudolstadt (0)
Mittelthüringen	9	Erfurt, Weimar (2), LK Gotha (Gotha, Waltershausen), Ilm-Kreis (Ilmenau), LK Sömmerda (Kindelbrück), LK Weimarer Land (Apolda)
Südwestthüringen	5	Eisenach (0), Suhl, LK Hildburghausen (Bad Colberg-Heildburg), LK Schmalkalden-Meiningen (Meiningen, Schmalkalden), LK Sonneberg (0), Wartburgkreis (Bad Salzungen)

Senior*innenbeiräte

Ein Senior*innenbeirat ist ein ehrenamtliches Gremium, welches beratend vor allem bei intergenerationalen und die ältere Generation betreffenden Belangen und Entscheidungen tätig wird. Eine Aufgabe der Senior*innenbeiräte ist es damit auch, die Belange der älteren Menschen einer Region in politische Prozesse einzubringen und in den Entscheidungen zu verankern. Ein Senior*innenbeirat hat keine beschließende Befugnis, er ist auf den unterschiedlichen politischen Ebenen (Städte, Gemeinde, Landkreis, kreisfreie Stadt, Land) wirksam.

Insgesamt gibt es im Freistaat Thüringen 42 Seniorenbeiräte, von denen 15 in der Planungsregion Ostthüringen, jeweils zehn in Mittel- und Südwestthüringen sowie sieben in Nordthüringen tätig sind. Mit Ausnahme der Stadt Weimar haben alle kreisfreien Städte jeweils einen Seniorenbeirat. In den Landkreisen arbeiten ein bis vier Seniorenbeiräte.

Tabelle 33: Seniorenbeiräte nach Planungsregion (Stand: Juli 2018)

Planungsregionen	Anzahl	Kreisfreie Städte und Landkreise sowie jeweilige Städte und Gemeinden
Nordthüringen	7	LK Eichsfeld (Dingelstädt, Heilbad Heiligenstadt), Kyffhäuserkreis (Sondershausen), LK Nordhausen (Bleicherode, Nordhausen), Unstrut-Hainich-Kreis (Bad Langensalza, Mühlhausen)
Ostthüringen	15	Gera, Jena, LK Altenburger Land (Schmöln), LK Greiz (Greiz, Ronneburg, Zeulenroda-Triebes), Saale-Holzland-Kreis (Eisenberg, Hermsdorf, Kahla, Stadtroda), Saale-Orla-Kreis (Pößneck, Schleiz), LK Saalfeld-Rudolstadt (Bad Blankenburg, Rudolstadt, Saalfeld)
Mittelthüringen	10	Erfurt, Weimar (2), LK Gotha (Gotha, Luisenthal), Ilm-Kreis (Arnstadt, Ilmenau), LK Sömmerda (Sömmerda), LK Weimarer Land (Apolda, Blankenhain)
Südwestthüringen	10	Eisenach, Suhl, LK Hildburghausen (Eisfeld, Hildburghausen), LK Schmalkalden-Meiningen (Meiningen, Schmalkalden, Zella-Mehlis), LK Sonneberg (Neuhaus, Sonneberg), Wartburgkreis (Bad Salzungen)

7.3 Die Sicht der Befragten: Öffentlich verantwortete Infrastruktur ...

Regionale und infrastrukturelle Bedingungen flankieren die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Die Möglichkeiten, Angebote zur besseren Vereinbarkeit zu unterbreiten, sind unter anderem auch an regionale und infrastrukturelle Rahmenbedingungen gekoppelt. Es stellt sich in einigen Regionen Thüringens so dar, dass *„der Zugang zu betreutem Wohnen und diese Dinge wohl zwar in den Überschriften bekannt [ist], aber nicht in der Tiefe. Und die Frage, gibt es genügend Einrichtungen im näheren Umfeld? Also das heißt, ist man in der Stadt, ist man auf dem Land, ist man in groß- oder kleinflächigen Wohngebieten? Und da unterscheidet sich das schon erheblich“* (IN17).

Ländliche Räume und kleinere Ortschaften bieten zumeist weniger unterschiedliche Angebote und innerhalb der Angebote oftmals geringere Kapazitäten. Allerdings bieten sie auch Vorteile für die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf, wie eine Beschäftigte aus Nordthüringen berichtet: *„Ich arbeite in der Regel bis 16 Uhr und das klappt eigentlich ganz gut. Wir wohnen alle im selben Ort und der Ort ist klein, da haben wir kurze Wege“* (BE12). Das setzt natürlich voraus, dass dort alle notwendigen infrastrukturellen Einrichtungen vorhanden sind.

7.3.1 ... mit Blick auf Beschäftigte regionaler Unternehmen und Einwohner*innen

Alle Befragten wurden gebeten, die öffentlich verantwortete Infrastruktur mit Blick auf die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf einzuschätzen. Nachfolgend werden die Aspekte dargestellt, die in den Interviews aufgezeigt wurden. Zumeist wird auf sehr konkrete Aufgaben oder Handlungsbereiche der öffentlich verantworteten Infrastruktur verwiesen.

Bedarf an Wissen über Beratungsangebote

Beschäftigte, die vor einer plötzlich eintretenden Pflegeverantwortung stehen, wissen häufig nicht, an wen und wohin sie sich wenden können, wenn sie sich mit dem Thema Pflege noch nicht beschäftigt haben.

Dass Pflegestützpunkte der Beratung in einer solchen Situation dienen, wissen viele, allerdings wird die Anzahl von drei Pflegestützpunkten für ganz Thüringen als zu wenig bemängelt. Nicht allen Thüringern ist nach Einschätzung der Befragten bekannt, dass eine erste Pflegeberatung auch andere Beratungsstellen, z. B. die Kommune oder übergeordnete Institutionen, wie Kammern, anbieten. Hier wird darauf hingewiesen, dass strukturierte Informationen über Beratungsstellen, Netzwerke und Ansprechpartner*innen wichtig sind,

damit Beschäftigte sich im „Dschungel“ der Angebote zurechtfinden und die für sie passende Hilfe finden können. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls darauf hingewiesen, dass alle Anbieter*innen von Informationen rund um das Thema Pflege dabei professionell arbeiten und richtige bzw. rechtlich korrekte Informationen weitergeben müssen, damit Beschäftigte oder Einwohner*innen nicht verunsichert werden oder gegensätzliche Auskünfte erhalten. Als wichtig wird außerdem angesehen, regionale Beratungsangebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf publik zu machen. Viele Befragte sehen hierin einen Aufgabenbereich der öffentlich verantworteten Infrastruktur.

Sicherstellung ausreichender Kinderbetreuungs- und Pflegeplätze

Nicht in allen Teilen Thüringens sind ausreichende Kinderbetreuungs- und Pflegekapazitäten vorhanden. Das stellt Beschäftigte vor große Herausforderungen, insbesondere dann, wenn es sich um eine plötzliche Pflegesituation handelt. Als Grund werden immer häufiger ein zu enger Personalschlüssel und ein fehlendes Angebot an Arbeits- und Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt benannt.

Unabhängig von der Anbindung an den Öffentlichen Personennahverkehr wird insbesondere von Beschäftigten und Betriebsräten darauf hingewiesen, dass Betreuungsplätze am Wohn- oder Arbeitsort vorhanden sein müssen. Ist die Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen mit zu weiten Fahrwegen (ländlicher Raum) bzw. zu langen Fahrzeiten (auch Städte wie Erfurt und Jena) verbunden, stellen sie eine zusätzliche Herausforderung für die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf dar.

Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen sowie Ämtern und Behörden den Bedarfen anpassen

Die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen stellen Beschäftigte mit Sorgearbeit häufig vor Herausforderungen, besonders dann, wenn noch längere Fahrtzeiten hinzukommen. Sowohl Kinderbetreuungs- als auch Pflegeeinrichtungen haben häufig zu starre und zu kurze Öffnungszeiten. Die damit verbundenen Schwierigkeiten potenzieren sich, wenn Beschäftigte im Schichtdienst arbeiten oder Einrichtungen in den Ferienzeiten keine Betreuung anbieten bzw. selbst für Betriebsferien schließen. Hier sind flexiblere Angebote notwendig, die den Bedarfen der Beschäftigten gerecht werden.

Mit Blick auf die öffentlich verantwortete Infrastruktur wird der Handlungsbereich sowohl bei den kommunalen Einrichtungen gesehen als auch in der Sensibilisierung der Träger von Betreuungseinrichtungen für die besonderen Bedarfe von Beschäftigten mit Sorgearbeit. Vergleichbar wurden die Öffnungszeiten von (kommunalen) Ämtern, Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen angesprochen. Für Beschäftigte ist deren Aufsuchen sehr schwierig, wenn es keine oder zu selten verlängerte Öffnungszeiten gibt. Hier wird eine Flexibilisierung innerhalb der Kommune gewünscht. Die Verwaltung für die Öffentlichkeit muss auch der Öffentlichkeit zugänglich sein und zwar nicht nur von „9 bis 5“ Uhr. Das trifft nicht immer auf Zustimmung der Beschäftigten in Behörden, Ämtern und öffentlichen Einrichtungen, denn auch sie haben Vereinbarkeitsanforderungen. Hierfür müssen praktikable Lösungen gefunden werden.

Die öffentliche Infrastruktur, insbesondere ÖPNV erhalten

Der Erhalt von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Gesundheitsversorgungseinrichtungen, Einkaufsmöglichkeiten und auch des ÖPNV in ländlichen Regionen ist wichtig für den Erhalt der Infrastruktur und damit auch für die Stabilität der Region und für potenzielle wirtschaftliche Neuansiedlungen.

Es ist notwendig, auch in ländlichen Regionen Strukturen zu schaffen bzw. zu erhalten, damit Beschäftigte Sorgearbeit und Beruf in Einklang bringen können. In vielen ländlichen Regionen Thüringens wird der ÖPNV zeitlich begrenzt eingesetzt (Schülerverkehr). Das schränkt die Mobilität der Bevölkerung erheblich ein, besonders für Personen, die nicht auf ein Auto zurückgreifen können wie Kinder und Jugendliche sowie ältere oder hilfsbedürftige Personen. Um nicht immer auf arbeitende Familienangehörige für Fahrdienste angewiesen zu sein, muss für die Gewährleistung der Teilhabe aller Menschen am öffentlichen Leben über Alternativen wie Rufbusse, Bürgerbusse oder Fahrdienste nachgedacht werden. Der Kommune und dem Land werden hierbei eine besondere Verantwortung zugesprochen.

7.3.2 ... mit Blick auf regionale Unternehmen

Thüringen wird von Befragten dieser Studie als einer der besten Standorte Deutschlands angesehen. Die Stärken des Freistaates Thüringen, wie zum Beispiel Familienfreundlichkeit, Anspruch auf Kinderbetreuung, Universitäten und Hochschulen oder leistungsstarke Unternehmen müssen besser kommuniziert werden, um die Attraktivität des Freistaates darzustellen.

Der attraktive Freistaat Thüringen als Magnet für Fachkräfte

Die Politik sollte sich nicht auf den bisher erreichten Erfolgen in Bezug auf Familienfreundlichkeit ausruhen. Die Landesregierung wird in der Pflicht gesehen, die Vorzüge des Freistaats Thüringens nach außen zu kommunizieren, um die Einwanderung von Arbeits- und Fachkräften voranzutreiben. Thüringen ist familienfreundlicher als andere Bundesländer, da hier eine gute Betreuungsstruktur vorhanden ist. Diese muss als Grundlage genutzt werden, um Beschäftigten weitere vereinbarkeitserleichternde Maßnahmen anzubieten und sie damit im Unternehmen in Zeiten des Fachkräftengpasses zu halten und nicht bei der Übernahme von Pflegeaufgaben zu verlieren.

Ehemalige Thüringer, die zur Ausbildung oder aus anderen Gründen den Freistaat verlassen haben, kommen zum Teil nach Thüringen zurück, wenn sie eine Familie gründen. Aus diesem Grund muss Familienfreundlichkeit als „Aushängeschild“ für Thüringen genutzt werden, um Fachkräfte in das Land zu holen, denn bereits zur jetzigen Zeit fehlen in vielen Branchen Arbeits- und Fachkräfte und dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklungen noch verstärken⁹¹.

„Um da die Rahmenbedingungen einfach zu verbessern, damit Menschen ihre persönliche Situation besser ausleben können und arbeiten gehen können, trotz, dass sie vielleicht eben kleine Kinder haben. Ähnlich ist es auch mit den Pflegediensten. Wenn man sich entscheidet, dass man die Pflege zu Hause vornimmt, dass man da eben mehr Unterstützung bekommt, was die Flexibilität betrifft. Und dass da eben auch genügend Personal ist, das die das leisten können. Aber da haben wir ja wieder das Problem Fachkräfte. Da beißt sich die Katze mehrfach in den Schwanz. Aber da sage ich, ich habe schon den Eindruck, dass die Politik da dran ist, aber es ist natürlich schwerfällig, bis dann sich endlich mal was bewegt“ (IN3).

Austausch zwischen Unternehmen und Kommune

Unternehmen und Kommunen stehen zum Teil in einem regen Austausch. Das wird auch als wichtig erachtet, um sich in Bezug auf die Beratung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und auch in Bezug auf infrastrukturelle Anforderungen abzustimmen und zu ergänzen. Die Kommune kann sich den Herausforderungen der demografischen Entwicklung, der zunehmenden Pflegeaufgaben und der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf nur annehmen, wenn die Bedarfe und Wünsche bekannt sind. Insofern ist eine offene Kommunikation zwischen Kommune und Unternehmen, aber auch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten im Unternehmen unbedingt notwendig. Befragte sehen vor allem in der Kommune die Aufgabe, regionale Unternehmen und andere Akteure hierfür zu sensibilisieren und den Austauschprozess zu koordinieren.

Kleine und mittlere Unternehmen haben es oft schwerer, auf Bedarfe der Beschäftigten einzugehen

In großen Unternehmen gibt es häufig eine*n Ansprechpartner*in, ein Familienbüro für Fragen zur Vereinbarkeit, oder die Beschäftigten können sich bei schwierigen Situationen an die Personalabteilung bzw. den Betriebsrat wenden. In kleinen Unternehmen ist dafür häufig keine Kapazität vorhanden und die Geschäftsführer*innen bzw. Inhaber*innen sind für alle Belange zuständig, so auch für die Vereinbarkeitsproblematik. In großen wie in kleinen Unternehmen müssen zumeist individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf gefunden werden.

Jedoch fällt es in kleinen Unternehmen meist schwerer, einen Ausgleich bzw. Ersatz für den (teilweisen) Ausfall einer bzw. eines Beschäftigten zu finden. Viele kleine Unternehmen können auch nicht alle Informationen zum Thema Sorgearbeit bereitstellen bzw. eine Vielfalt an Maßnahmen anbieten. Deshalb wenden sie sich zum Beispiel an übergeordnete Einrichtungen wie die Kammern, an die Kommune oder eine andere

⁹¹ Vgl. Thüringer Ministerium für ASGFF (Hrsg.) 2018, Willkommen in Thüringen. Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung, Erfurt.

öffentliche Beratungsstelle. Zur Sicherstellung der regionalen Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf und damit auch zur Sicherung eines Wirtschaftsstandortes und einer Region werden insbesondere im ländlichen Raum Partnerschaften zwischen Kommunen und Unternehmen als wichtig angesehen. Der Kommune wird hierbei die koordinierende und gestaltende Aufgabe zugesprochen.

7.3.3 Unterschiede zwischen den Planungsregionen

7.3.3.1 Nordthüringen

In der Planungsregion Nordthüringen wird die Infrastruktur sehr unterschiedlich bewertet. Während in städtischen Regionen von guten infrastrukturellen Bedingungen gesprochen wird, werden die Entwicklungen im ländlichen Raum nicht so positiv beurteilt und für die Zukunft bis zum Jahr 2030 wird von einem weiterführenden Rückbau/einer weiterführenden Negativentwicklung ausgegangen. Zur Infrastruktur zählen die Interviewpartner*innen in Nordthüringen nicht nur den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), sondern auch das Vorhandensein und die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, Behörden, Ämtern und medizinischen Einrichtungen, die Ansiedlung von Unternehmen, das Vorhandensein von Begegnungsstätten, Bürgerhäusern, Zentren für Soziales und eines Seniorenbeirates.

Die Kommune als Anlaufpunkt und Schnittstelle

In Nordthüringen ist ein Austausch zwischen Unternehmen, Einrichtungen, die vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen anbieten und Kommunen vorhanden. Die Kommune wird als Schnittstelle, Vermittler und „Wahrnehmer“ (K4) von Problemlagen, die Infrastruktur betreffend, angesehen, welche beim Bekanntwerden von Problemen nach Ansätzen und Akteuren sucht, um diese Schwierigkeiten bearbeiten und lösen zu können. Die Kommune nimmt somit eine vermittelnde Funktion ein und wird auch als „Bittsteller“ angesehen, zu der Akteure (Unternehmen, Beschäftigte, Einwohner*innen) mit ihren Fragen und Wünschen kommen und die diese an die Landesregierung weiterträgt. Hilfreich zur Ermittlung von Bedarfen und Wünschen sind Befragungen oder Bedarfserhebungen, die von einigen Kommunen in Nordthüringen durchgeführt werden. Allerdings ist eine hohe Beteiligung der Angesprochenen notwendig, um ein umfassendes Bild von Problemlagen, Bedarfen oder auch Positiventwicklungen erfassen zu können. Einigkeit herrscht bei den befragten Akteuren in ihrem Interesse an der regionalen Weiterentwicklung.

Maßnahmen zur regionalen Weiterentwicklung

Die Imagekampagnen zur Attraktivitätssteigerung der Planungsregion Nordthüringen „*waren ein Stück weit erfolgreich*“ (K1). Der Ausbau des Tourismus, von Schulen für gute Bildungschancen und einer guten Kinderbetreuung gehören zu den wichtigsten Maßnahmen. Außerdem wurde eine Rückkehrer-Kampagne gestartet zur Rückgewinnung von Personen, die aus Thüringen in andere Bundesländer gezogen sind. Mit der Etablierung einer Willkommenskultur, der Unterstützung bei der Wiederansiedlung und dem Angebot familienfreundlicher Maßnahmen wurden zwar Personen zurückgewonnen, jedoch zeigt „*die Prognose trotzdem einen zu geringen Bevölkerungszuwachs für die Zukunft*“ (K1).

Probleme zeigen sich vor allem in ländlichen Regionen in einer unzureichenden ärztlichen Versorgung, zu wenig Treffpunkten für soziale Zusammenkünfte, in einer nicht funktionierenden Verkehrsverbindung zwischen den verschiedenen Orten und zum Teil fehlenden Bahnanschlüssen. Diese Probleme und Schwachstellen werden in Nordthüringen offen kommuniziert, um entsprechende Lösungen zu finden. Gerade in kleinen Orten, in denen sich die Einwohnerschaft untereinander kennt, ist eine offene Kommunikation auf kurzen Wegen möglich, um Schwierigkeiten aufzunehmen und nach Auswegen zu suchen.

Ein Landkreis hat sich beispielsweise für viele Projekte beworben. Ein Beispiel ist ein Projekt zum Landaufschwung, hinter welchem sich die Idee verbirgt, Sprechstunden eines Arztes in verschiedenen Dörfern zu arrangieren, was allerdings als zu aufwendig angesehen wurde. Eine weitere Idee bestand im Errichten eines „Sozialpoints“: Dabei stehen Rentner*innen gegen eine Aufwandsentschädigung als Ansprechpartner*innen für die Belange der Einwohnerschaft zur Verfügung. Sie sollten als sog. „Dorfkümmerer“ fungieren und somit auch Ansprechpartner*innen zur Unterstützung für ältere Menschen und für pflegende Angehörige sein. Das Projekt wurde jedoch nicht bewilligt. Im Gegensatz dazu wurden Initiativen, wie zum Beispiel die Erweiterung der Kita-Öffnungszeiten oder das Angebot einer Leihoma bzw. eines Leihopas, nicht ange-

nommen. Ebenso wurden aufgrund des unzureichenden ÖPNV andere private Lösungen gefunden, so dass ein wirtschaftlicher Einsatz von Fahrzeugen zwischen den Ortschaften fraglich wäre.

Bei allen Schwierigkeiten, die ein Leben in ländlichen Regionen mit sich bringt, wird jedoch auch ein leichter Trend zum Rückzug in ländliche Regionen beobachtet und für die Zukunft erwartet, da eine Steigerung der Mietpreise in größeren Orten bzw. Städten erwartet wird, denn *„die Mieten in Großstädten sind nicht mehr für alle bezahlbar“* (UN11).

Wünsche und Bedarfe

In Nordthüringen gibt es vielfältige Angebote, die eine Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf erleichtern, auch in Bezug auf infrastrukturelle Gegebenheiten. Wichtig scheint es den Befragten der Planungsregion Nordthüringen, diese Angebote transparent zu machen und breit in die Fläche zu bewerben.

Zukünftig sollte in Nordthüringen ein Augenmerk auf folgende Punkte gerichtet werden:

- Förderung der offenen Kommunikation des Themas Pflege,
- Ausbau niedrigschwelliger Angebote,
- Ausbau ehrenamtlicher Hilfe im Senior*innenbereich,
- Ausbau der Tagespflege (mit Belegplätzen),
- Anpassung der Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen, Ämter und sonstigen öffentlichen Einrichtungen an die Bedarfe unter Berücksichtigung der Wegezeiten,
- Sicherung des ÖPNV in ländlichen Regionen durch den Einsatz von „Bürgerbussen“ (K4) oder von Rufbussen, zukünftig auf Elektrobasis, (UN6),
- Erhalt der Mobilität von (älteren) Personen in ländlichen Regionen durch Projekte wie „Landengel“ (siehe good practice-Beispiele).

Ein Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel ist in Nordthüringen in verschiedenen Branchen bereits spürbar, was folgende Äußerung in einem Gespräch verdeutlicht: *„Jeder jammert um Arbeitskräfte, vor allem die Gastronomie“*. (K4). Aber auch im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege sehen die Befragten einen Personalmangel. Während der Einsatz von *„Robotern in der Kinderbetreuung nicht vorstellbar“* (UN6) ist, werden im Bereich Pflege Erleichterungen durch den Einsatz digitaler Technologien erwartet.

7.3.3.2 Mittelthüringen

Im Zusammenspiel von Infrastruktur und Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wird in der Planungsregion Mittelthüringen oft nur von Kinderbetreuung gesprochen, welche von den Befragten zumeist als sehr gut wahrgenommen wird. Aber auch bei der Pflege oder Betreuung älterer Menschen spielt die Infrastruktur eine große Rolle. Gemeint ist dabei nicht nur der ÖPNV, sondern auch das Vorhandensein von Betreuungs- und Versorgungseinrichtungen für Ältere oder Pflegebedürftige und ihre Angehörigen. In Mittelthüringen wird die Infrastruktur im Bereich Pflege als gut eingeschätzt. In den Blick genommen wurden vor allem Pflegeeinrichtungen, aber auch Tagespflege und Pflege-Wohngemeinschaften. Diese wurden besonders im ländlichen Raum sehr erfolgreich etabliert, *„an den Bedarf der Menschen angepasst und gut kommunal eingebunden und werden somit auch gut angenommen“* (K2). Wichtig ist eine bedarfsgerechte Pflege, besonders im ländlichen Raum, wobei der Fokus beim Thema Pflegeverantwortung auch auf das private Umfeld und die Entwicklung von Netzwerken gelegt werden sollte.

Kontakt zwischen Kommunen und Unternehmen ausweiten

Der Kontakt zwischen Kommunen und Unternehmen ist in Mittelthüringen noch nicht überall gegeben, wenn es um das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf geht. Unternehmen wenden sich mit Fragen oder Problemen häufig zuerst an übergeordnete Einrichtungen wie die Kammern. Wie in allen Regionen Thüringens ist es auch in Mittelthüringen wichtig, bestehende Angebote publik zu machen, damit diese auch angenommen werden können.

In Thüringen existieren viele KMU mit einer geringen Hierarchieebene, in denen oft eine Person (zumeist die oder der Geschäftsführer*in oder Inhaber*in) mit sehr vielen Aufgaben betraut ist und eine zusätzliche Beschäftigung mit dem Thema Vereinbarkeit zu Überforderung führen kann. Das Thema Vereinbarkeit *„fällt dann manchmal hintern runter obwohl es wichtig ist“*. (K2) Aber auch kleine und mittlere Unternehmen müs-

sen sich dem Thema stellen, um Arbeits- bzw. Fachkräfte zu halten und zu gewinnen. Eine Vielfalt an Angeboten bereitzustellen, fällt diesen Unternehmen häufig schwer. Umso wichtiger ist es, bestehende (Beratungs-)Angebote der Kommune oder anderer Einrichtungen bekannt zu machen, weiter auszubauen und an die Unternehmen heranzutragen. Das gilt auch für die Entwicklung niedrigschwelliger Angebote, wie es auch in Nordthüringen angemerkt wurde.

Eine Beratung durch die Kommune kann einen Überblick über Unterstützungsformen ermöglichen. Hilfreich wären „*ein fester Ansprechpartner für Unternehmen und eine Anlaufstelle für Beschäftigte bzw. Einwohner in der Kommune*“ (UN3) für Vereinbarkeitsfragen. Die Kommune wird auch „*als Sprachrohr zur Landesebene*“ (WS2) angesehen, um die Bedarfe der Bevölkerung und der Unternehmen zu kommunizieren.

Pflege ist häufig noch ein privates Thema. Das Ziel liegt in der Enttabuisierung des Themas Pflege in Unternehmen, was eine Voraussetzung ist, um vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen bedarfsgerecht einzusetzen. Dabei sollte die Pflege von Angehörigen auch eine entsprechende Wertschätzung erfahren.

Ländliche Räume als Schwachstellen infrastruktureller Bedingungen

Schlechte infrastrukturelle Bedingungen führen zu *einer „Abnahme der Lebensqualität und das wiederum führt zur Abwanderung junger Menschen“*. (UN2) Diese Faktoren fördern wiederum, dass es in bestimmten Regionen zu einer Überalterung kommt und junge Menschen als Nachwuchskräfte fehlen. Infrastrukturelle Maßnahmen müssen deshalb auf den ländlichen Bereich angepasst und nicht nur für den städtischen Bereich gedacht werden, denn eine *„Ausgewogenheit der Lebensqualität ist wichtig“* (UN2), um junge Menschen zu halten, Mobilität für alle zu ermöglichen und Versorgungsstrukturen zu schaffen, die für Angehörige mit Pflegeaufgaben eine Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf herzustellen. Hier sind neue Lösungen gefragt, denn *die „Versorgungsinfrastruktur muss funktionieren, damit möglichst viele Menschen arbeiten können“* (UN2).

Eine besondere Herausforderung in ländlichen Regionen stellen der ÖPNV, die Öffnungszeiten von Einrichtungen und häufig lange Fahrtzeiten zur Arbeitsstelle dar. Der ÖPNV ist insbesondere dann nicht ausreichend, wenn Beschäftigte im Schichtdienst arbeiten und nicht nur auf öffentliche Verkehrsmittel in „Stoßzeiten“ angewiesen sind. Das stellt eine besondere Herausforderung dar, denn bisher werden zwar die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt und *„die Infrastruktur ist ausschließlich an Wirtschaftlichkeit orientiert“* (UN9), aber der tatsächliche Bedarf wird nicht gedeckt. Ein *„ÖPNV mit Fahrzeiten, damit Mitarbeiter*innen zu ihren Schichten kommen, das ist ein Thema“* (UN12). Zumeist wird das Scheitern eines umfassenden ÖPNV auf die nicht gegebene Wirtschaftlichkeit zurückgeführt und der Einsatz alternativer Möglichkeiten, wie z. B. Rufbusse, auf eine geringe Bekanntheit. Die Entwicklung flexibler und bedarfsgerechter Angebote für den ÖPNV ist für den ländlichen Bereich genauso wichtig wie die Bekanntmachung, um eine optimale Nutzung zu erreichen, die den Wirtschaftlichkeitskriterien entspricht.

Flexibilität wird auch in Bezug auf die Öffnungszeiten von Betreuungs- und anderen öffentlichen Einrichtungen gewünscht, ganz besonders wenn längere Fahrtzeiten nach Dienstende zu Einrichtungen anfallen.

Wünsche und Bedarfe

Insgesamt ist es wichtig, *„das Selbstbild der Kommune (Verwaltung) als Dienstleister [in Mittelthüringen] zu stärken. Die Kommune sollte ihre Beraterrolle stärker verinnerlichen und auch nach außen kommunizieren“* (WS2). Folgende konkrete Wünsche und Bedarfe wurden für Mittelthüringen benannt:

- Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Bekanntheit der Angebote;
- Erweiterung und Anpassung der Öffnungszeiten für Einrichtungen, Dienstleister, Ämter u. a.;
- Ausbau der Online-Angebote von Ämtern und Behörden bei gleichzeitiger Sicherstellung persönlicher Informations- und Beratungsangebote, denn die jetzige Senior*innen-Generation ist nicht unbedingt technikaffin. Denkbar wären z. B. mobile Seniorenbüros für ländliche Regionen;
- wohnortnahe Angebote für Senior*innen, insbesondere in Bezug auf Wohnen und Nahversorgung für den täglichen Bedarf;
- Schaffung von Pflegeeinrichtungen für Verhinderungs- und Kurzzeitpflege;
- entlastende Angebote für Angehörige, auch während der Arbeitszeit und am Arbeitsort sowie
- Erstellung eines Masterplans in Unternehmen für Ernstfall im Bereich Pflege, denn Pflege kann plötzlich eintreten.

Beachtet werden müssen immer auch Kreisläufe und das Zusammenhängen vieler Faktoren, wie folgende Aussage aus einem Gespräch verdeutlicht: *„Das Zusammenspiel der Rädchen (ambulante Pflegeangebote, Leistungsfähigkeit der Unternehmen, Wirtschaftskraft einer Region, Gesundheit der Beschäftigten, Vereinbarkeit, ...) wird nicht ausreichend beachtet, wenn ein Rädchen ausfällt, hat das große Auswirkungen auf die anderen.“* (UN9/BR1)

7.3.3.3 Ostthüringen

Auch in der Planungsregion Ostthüringen wird die Familienfreundlichkeit des Freistaates hervorgehoben. Die Familienfreundlichkeit wird hier zu einem großen Teil mit der Kinderbetreuung in Zusammenhang gebracht. Das Thema Pflege wird erst verhalten kommuniziert, jedoch werden die Herausforderungen in diesem Bereich bereits sichtbar und diskutiert. Das betrifft nicht nur den Mangel an Pflegeheimplätzen, sondern auch den Mangel an Betreuungspersonal. Er hat zur Folge, dass Angehörige in ihrer Pflegeverantwortung mehr gefordert sind und eine Vereinbarkeit mit dem Beruf nicht immer einfach oder gar nicht zu gestalten ist, was wiederum durch den Arbeitsausfall zu weiterem Arbeits- und Fachkräftemangel führt. Dieser Kreislauf wird in Ostthüringen erkannt und thematisiert.

Kommune mit Lotsenfunktion

Die Kommune spielt beim Thema Sorgearbeit eine wichtige Rolle: *„Die Kommune ist die Lotsin zwischen Anbietern und potenziellen Nutzern“* (K5). Im Rahmen einer engen Zusammenarbeit von Kommunen und Unternehmen in Ostthüringen können Bedarfe und Angebote aufeinander abgestimmt werden. Innerhalb der Kommune gibt es eine ressortübergreifende Arbeit in Bezug auf Vernetzung, Beratung, Information und Problemlösung. Hier können nicht nur Schnittstellenlösungen schneller gefunden werden, sondern auch Synergien geschöpft werden. Diese fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit ist notwendig, wenn es um das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf geht, da das Thema auch in die Bereiche Wirtschaft, Verkehr, Kinder und Jugend, Gesundheit, Finanzen, Bauen, Wohnen, ... hineinreicht.

In den städtischen Regionen Ostthüringens existiert ein *„großes Netzwerk, viele Leute kennen sich, die Schwellen sind niedrig“* (UN10). So kann häufig *„auf kurzem Weg“* (UN1) eine Lösung gefunden werden, wenn es zu Problemen bei der Pflegeverantwortung oder Kinderbetreuung kommt. Beratung bei Vereinbarkeitsproblemen gibt es nicht nur in den Kommunen, sondern auch in *„dezentralen Anlaufstellen, um die Erreichbarkeit zu sichern“* (K5).

Kapazitätsmangel als meist genanntes Infrastrukturproblem

Wenn es um das Thema Infrastruktur geht, wird in Ostthüringen in erster Linie das Kapazitätsproblem in Betreuungseinrichtungen erwähnt, gefolgt von dem nicht ausreichenden Betreuungsschlüssel. Der Mangel an Kapazitäten in Pflegeeinrichtungen beruht nach Aussagen der Befragten auf dem Mangel an Pflegekräften, was die Aussage: *„es mangelt nicht an Pflege-Plätzen, sondern eher an Personal“* (UN10) aus einem Gespräch zum Ausdruck bringt. Der Mangel an Pflegekräften ist nicht zuletzt auf die schlechte Vergütung dieser Tätigkeit zurückzuführen. Aber auch das Image des Pflegeberufes sollte aufgewertet werden, was *„ein gesellschaftliches Problem“* darstellt (IN18). Die demografischen Entwicklungen werden weiterhin einen Fachkräftemangel nach sich ziehen, nicht nur im Pflegebereich. Hinzu kommt der Ausfall an Arbeitskräften, wenn diese – aufgrund von fehlenden Betreuungsangeboten oder -plätzen – durch private Pflegeaufgaben nur in einem zeitlich begrenzten Rahmen oder gar nicht mehr arbeiten gehen können. In einem Gespräch wird dieser Fakt folgendermaßen zusammengefasst: *„Fachkräfte bleiben zu Hause, weil sie pflegen und der Mangel weitet sich auf sämtliche Bereiche aus“* (UN1).

In Ostthüringen gibt es nicht nur zu wenige Plätze in Pflegeheimen und in Einrichtungen der Tagespflege, sondern auch in Kindertageseinrichtungen und im Rahmen der Hortbetreuung. Das trifft besonders auf den städtischen Bereich zu. Eine Reaktion auf fehlende Kinderbetreuung und zu geringe Öffnungszeiten war die Etablierung von Ganztagschulen, welche im Freistaat weit verbreitet sind. Außerdem gibt es in Ostthüringen einen *„Familienservice und das Angebot einer Alltagsbegleitung zur Entlastung von Angehörigen“* (K6). Der *„ÖPNV ist ein grundsätzliches Problem aufgrund der zurückgehenden Bevölkerungszahl im ländlichen Raum und es müssen individuelle Lösungen gefunden werden“* (IN18). Allerdings gibt es nach Aussagen der Befragten nur einen *„sehr geringen Spielraum für Einzelfalllösungen“* (IN18). Zwar ist der *„ÖPNV in ländli-*

chen Regionen nicht ausreichend, aber alle haben Autos, sonst ginge es nicht“ (IN16). Probleme gibt es vor allem für ältere oder hilfsbedürftige Personen, die nicht mehr Auto fahren können.

In Ostthüringen spielt der „*intergenerative Ausbau*“ (K5) eine bedeutende Rolle. Ein generationenübergreifendes Wohnen und entsprechende Wohnkonzepte sind dabei Voraussetzungen für Nachbarschaftshilfe und für ein intergeneratives Verständnis und Miteinander, was ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sein kann.

Wünsche und Bedarfe

In Ostthüringen steht an erster Stelle der Wunsch nach mehr Kapazitäten in Betreuungseinrichtungen – sowohl für Kinder als auch für Pflegebedürftige. Dass die Umsetzung dieses Wunsches aufgrund von Arbeits- und Fachkräftemangel im Zuge der derzeitigen und zukünftigen demografischer Entwicklungen nicht einfach ist, muss nicht weiter erklärt werden. Gerade im Pflegebereich ist eine Aufwertung des Berufsbildes unbedingt notwendig, um die Attraktivität des Tätigkeitsfeldes zu steigern. Folgende weitere Wünsche und Bedarfe werden in Ostthüringen genannt:

- Erhöhung des Betreuungsschlüssels in Betreuungseinrichtungen,
- Ausweitung der Öffnungszeiten in Betreuungseinrichtungen,
- Schaffung von Angeboten für Schichtarbeiter*innen,
- Förderung des Ehrenamts, der Nachbarschaftshilfe und der Zusammenarbeit mit Senior*innenbeirat,
- stärkere Bekanntmachung von Angeboten,
- Gesprächskreise regelmäßig organisieren,
- lokale Bündnisse stärken und eine landesweite Koordinierungsstelle implementieren,
- Gesprächsbereitschaft in beide Richtungen zwischen Kommunen und Bevölkerung fördern.

Außerdem wurde auf dem Regionalworkshop Ostthüringen eine „*integrierte Sozialplanung vor Ort [angesprochen], um Bedarfe zu erfassen und auf sie einzugehen*“ (WS-O). Mehr Flexibilisierung, um bedarfsgerecht reagieren und Angebote nutzen zu können, wird als wichtig erachtet.

7.3.3.4 Südwestthüringen

Auch in der Planungsregion Südwestthüringen wird der Freistaat Thüringen von den Befragten als familienfreundlich wahrgenommen, was in folgendem Zitat aus einem Gespräch sehr deutlich zum Ausdruck gebracht wird: „*Thüringen ist familienfreundlicher als andere Bundesländer, da die Betreuungsstruktur besser ist und ehemalige Thüringer, die weggegangen sind, kommen z. T. nach Thüringen wieder zurück, wenn sie Kinder bekommen*“ (IN7).

Auch wenn in übergeordneten Institutionen das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf noch nicht in großem Umfang nachgefragt wird, so spielt das Thema in den Unternehmen eine Rolle im Hinblick auf Kinderbetreuung und auf Pflege. Angebote zur Vereinbarkeit sind in der Planungsregion Südwestthüringen durchaus vorhanden, aber es besteht das „*Problem der Vernetzung von Angeboten; ein Servicepool wäre sinnvoll für schnelle Information und kurze Kommunikationswege*“ (K3). Es existieren Angebote zur Vereinbarkeit von verschiedenen Anbietern und an verschiedenen Stellen, allerdings ist es für Suchende häufig schwierig, das passende Angebot zu finden. Insofern wäre eine strukturierte Vernetzung von Vorteil.

Kommunen sollten pflegeflankierende Maßnahmen mehr in den Blick nehmen

Kontakte zwischen Unternehmen und Kommune bestehen in Südwestthüringen durchaus und es werden auch gemeinsame Lösungen bei Vereinbarkeitsfragen gesucht. Der Vorteil von kleineren Gemeinden oder Orten, welche in Südwestthüringen zahlreich vorhanden sind, besteht darin, dass sich alle untereinander kennen und ein Austausch unkompliziert und schnell von realisiert wird. In einigen Kommunen gibt es kommunale Anlaufstellen für Fragen rund um das Thema Senior*innen und Pflege. Dort sind alle Informationen über Institutionen, Ansprechpartner*innen, Förderungen und erhobene Daten zum Älter- und Altwerden im Landkreis gebündelt vorhanden. Themengebiete dieses Bereichs sind unter anderem Engagement, Entwicklung im Landkreis und die Wohn- und Pflegesituation. Hier kann sich jede*r über Angebote und Möglichkeiten im Landkreis informieren, sein bzw. ihr Anliegen schildern und Bedarfe ansprechen.

Im Rahmen der Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Pflege sollten die Kommunen – nach Ansicht der Befragten – *„pflegeflankierende Maßnahmen mehr in den Blick nehmen, d. h. Unterstützung für pflegende Angehörige und Pflegebedürftige im Alltag“* (K3). Pflegeflankierende Angebote für pflegende Angehörige sind nicht nur wichtig, um sie bei ihren Pflegeaufgaben zu unterstützen, sondern auch um ihre Gesundheit zu erhalten. Ein weiteres wichtiges Thema ist die Mobilität. Dabei geht es darum, dass der *„Mensch zum Angebot oder das Angebot zum Menschen“* (K3) gebracht wird, d. h. dass der *„Zugang zu Angeboten und Versorgungsleistungen gewährleistet werden muss“* (K3). Der *„Ausbau der sozialräumlichen Planung“* (K3) umfasst nicht nur die Weiterentwicklung von Angeboten im Hinblick auf Vernetzung, Kommunikation und Kooperation zwischen verschiedenen Ressorts, sondern auch zwischen Bevölkerung und kommunaler Planung. Sie ist wichtig für das bedarfsgerechte, leistungsfähige und ressourceneffiziente Angebot sozialer Dienstleistungen und Einrichtungen sowie die Gestaltung von Infrastrukturen. Sozialraumplanung bietet damit die Grundlage zur Sicherung der kommunalen Daseinsvorsorge.

Neben dem Ausbau der sozialräumlichen Planung wird im Rahmen der Expertengespräche auch thematisiert, dass die *„Unterstützung im Pflegebereich durch finanzielle Mittel ausgebaut werden sollte“* (IN11). Als wichtig von den Befragten wird die *„öffentliche und kommunale Wertschätzung“* (K7) des Themas Pflege erachtet, bspw. durch Präsenz oder Einbringen des Bürgermeisters rund um das Thema Pflege, um die Verbreitung zukünftig zu fördern.

Schwierige Situation des Öffentlichen Personennahverkehrs in ländlichen Regionen

In den ländlichen Regionen Südwestthüringens besteht das Problem der Vereinsamung für ältere oder hilfsbedürftige Personen. Es gibt viele kleine Dörfer mit zu wenigen Einwohner*innen, um kostendeckende ÖPNV-Angebote bereitzustellen. Das schränkt die Mobilität für ältere Personen häufig ein. Der ÖPNV ist im ländlichen Bereich in Südwestthüringen ein schwieriges Thema, da dieser vorrangig auf den Schüler*innentransport ausgerichtet ist, nicht aber auf die ältere oder immobile Bevölkerung. Bisher gibt es hierfür keine praktikablen Lösungen wie eventuell der Einsatz eines sogenannten „Bürgerbusses“, der *„aber noch nicht angekommen ist“* (K3). Probleme entstehen besonders dann, wenn Beschäftigte im Schichtdienst tätig und auf den ÖPNV angewiesen sind. Insofern ist das Auto als wichtigstes Transportmittel fast zwingend. Die meisten Familien haben sich darauf eingestellt und unterhalten häufig mehr als ein Auto.

Wünsche und Bedarfe

Für die Planungsregion Südwestthüringen ist es aufgrund des hohen Anteils ländlicher Regionen wichtig, verschiedene Betreuungs- und Versorgungsangebote vorzuhalten, die eine Teilhabe trotz geringer Mobilität ermöglichen. Im Hinblick auf die Entwicklungen, die der demografische Wandel zukünftig mit sich bringt, sollten in den nächsten Jahren Dienstleistungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ausgebaut werden. Folgende Wünsche wurden von Befragten in Südwestthüringen angesprochen:

- Kommunen sollten flexible Betreuungsangebote ermöglichen,
- Aufbrechen der starren Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen,
- Angebot mobiler Beratungsangebote,
- Ehrenamt bzw. Engagement unterstützen, aber nicht überfordern,
- ganzheitliche Sozialraumorientierung,
- vorhandene Netzwerke kritisch beleuchten und strukturieren,
- gemeindeübergreifende Zusammenarbeit fördern,
- „rüstige“ Senior*innen mit Freude am Autofahren als Ansprechpartner*innen für Fahrgemeinschaften im ländlichen Raum gewinnen,
- ehemalige Gemeindehäuser der Kirche o. ä. Räumlichkeiten nutzen, um Angebote unterbreiten zu können und Teilhabe trotz geringer Mobilität für Ältere oder Hilfsbedürftige zu ermöglichen,
- Nachbarschaftsteams als ein Unterstützungsansatz, die auf Gemeindeebene zu organisieren ist.

Unternehmen wünschen sich Ansprechpartner*innen zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf, z. B. in Form von *„Quartiersmanagern oder Dorfkümmern“*. Außerdem sollten verschiedene Gremien zusammenarbeiten, z. B. *der „Landesseniorenrat und andere ‚Familienvertretungen‘ involviert werden“* (WS3). Eine Vielfalt einbezogener Gremien verspricht mehr Erfolg als viele *„Einzelkämpfer“*.

8 Bedeutung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf für die bzw. in der (kommunalen) Sozial-, Wirtschafts- und Bildungspolitik

Das Familienleitbild des 2. Thüringer Familienberichts und die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen und Experteninterviews des Instituts für praxisorientierte Sozialforschung (IPRAS) stellen die Grundlage für die hier beschriebene Untersuchung dar.

Thüringen hat sich das Leitbild „Familienfreundliches Thüringen“ als Markenzeichen zugeschrieben und für die Politik als zentrales Element verortet. Familienfreundlichkeit wird im Freistaat als eine gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe angesehen, die alle Bereiche umfasst. Die zunehmende Bedeutung der Familienfreundlichkeit wird im **Leitbild „Familienfreundliches Thüringen“** folgendermaßen beschrieben: *„Ob sich Familien in Thüringen wohl fühlen bzw. hier leben wollen, hängt in erster Linie davon ab, welche Lebensqualität und Lebensbedingungen sie hier vorfinden. Familienfreundlichkeit kristallisiert sich mehr und mehr als ein zentraler Faktor in der Wahl von Lebens- und Wirtschaftsstandorten heraus und gewinnt damit zunehmend an Bedeutung in der Strukturpolitik“*.⁹²

Familienfreundlichkeit ist das „Aushängeschild“ für den Freistaat Thüringen und berührt alle Daseinsbereiche und Regionen Thüringens. Im **2. Thüringer Familienbericht** heißt es: *„Familienfreundlichkeit ist das Zukunftspotential nicht nur für den Freistaat Thüringen, sondern auch für jede Region. Städte, Landkreise und Gemeinden stehen in Thüringen individuell vor ganz unterschiedlichen Bedingungen des Lebens, Arbeitens und der Infrastruktur. Ländliche Gebiete brauchen andere Konzepte als städtische. Deshalb bedarf es regional zugeschnittener Konzepte, die vor Ort entwickelt werden müssen“*.⁹³

In der **Thüringer Nachhaltigkeitsstrategie 2011**, die auf der Agenda 21 beruht, hat die Landesregierung Familienfreundlichkeit explizit zu ihrem Ziel erklärt: *„Gerade angesichts der demografischen Veränderungen muss Thüringen Anstrengungen unternehmen, dass die Menschen in Thüringen, und Familien im Besonderen, gute wirtschaftliche, infrastrukturelle, soziale und bildungsrelevante Strukturen vorfinden, die das Leben in Thüringen attraktiv machen“*.⁹⁴

Familienfreundlichkeit wird in Thüringen nicht nur in Zusammenhang mit dem Thema Kinder gesehen, sondern schließt auch die Sorgearbeit für ältere oder pflegebedürftige Angehörige ein. Im **Demografiebericht 2016** des Thüringer Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft werden die demografischen Entwicklungen für den Freistaat verdeutlicht: die Zahl älterer und insbesondere hochbetagter Menschen wächst und somit nimmt auch der Anteil der Senior*innen an der Gesamtbevölkerung erheblich zu.⁹⁵ Die Politik in Thüringen hat diesen Aspekt des demografischen Wandels schon seit einigen Jahren im Blick und widmete sich dem Thema Alter(n) und der Gestaltung der gegenwärtigen und künftigen Lebenslagen von Senior*innen. Im **Seniorenpolitischen Konzept 2011** des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit ist die Gestaltung einer nachhaltigen Seniorenpolitik im Freistaat Thüringen festgeschrieben: *„Die passenden Rahmenbedingungen für das Leben im Alter zu schaffen, ist daher das Ziel der Thüringer Landesregierung und ihrer seniorenpolitischen Konzeption“*.⁹⁶

Der **Thüringer Pflegepakt** wurde 2012 auf Initiative der Landesregierung von verschiedenen Ministerien, den kommunalen Spitzenverbänden, den Verbänden der Leistungserbringer und den Kostenträgern unterzeichnet. Er definiert Pflege als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und hat sich drei Ziele gesetzt: die Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Pflege als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe, der Verbesserung der Rahmen- und Beschäftigungsbedingungen in der Altenpflege und der Verbesserung der Personal- und Nachwuchsgewinnung sowie der Qualifizierung. Im Thüringer Pflegepakt arbeiten aktuell vier Projektgruppen, die sich der Erreichung dieser Ziele widmen und u. a. verschiedene landesweite Kampagnen und Öffentlichkeitsaktionen durchführen.

⁹² https://thueringen.de/mam/th7/tmsfg/familie/familienfreundlichkeit/leitbild__2014_10_13.pdf, Seite 4 (letzter Zugriff: 27.08.2018)

⁹³ https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmsfg/abteilung4/referat33/familienbericht_druckfassung_m2.pdf, Seite 130 (letzter Zugriff: 27.08.2018)

⁹⁴ https://www.nachhaltigkeitsbeirat-thueringen.de/media/seiten/startseite/dokumente/Broschuere_Nachhaltigkeitsstrategie_2011.pdf, Seite 26 f. (letzter Zugriff: 27.08.2018)

⁹⁵ https://www.thueringen.de/mam/th9/tmblv/landesentwicklung/db2016/demografiebericht_2016_teil_2.pdf

⁹⁶ https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmsfg/abteilung2/seniorenpolitisches_konzept.pdf, Seite 7 f. (letzter Zugriff: 27.08.2018)

Der Freistaat Thüringen hat sich zur Aufgabe gemacht, im Rahmen der Daseinsvorsorge unter Berücksichtigung der vielfältigen und spezifischen Potenziale gleichwertige Lebensverhältnisse zu sichern oder – falls nötig – herzustellen. Im **Landesentwicklungsprogramm Thüringen 2025** (LEP 2025) heißt es dazu: *„Eine bedarfsgerechte öffentliche Infrastrukturversorgung soll in allen Teilen Thüringens als Ausdruck des Prinzips der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse sichergestellt, fortentwickelt und die notwendigen Anpassungen eingeleitet werden“*.⁹⁷

Die demografischen Entwicklungen zeigen auch, dass sich das Familienbild und die Funktion der Familie im Wandel befinden. Betreuungsaufgaben oder Pflegeverantwortung und die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf stellen eine große Herausforderung dar. Das **Thüringer Landesprogramm „Solidarisches Zusammenleben der Generationen“** (LSZ)⁹⁸ des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie hat auf diese Wandlungsprozesse reagiert und setzt sich *„nicht nur [für] die Schaffung familien-gerechter Rahmenbedingungen, sondern auch [für] die Stärkung der sozialen Infrastruktur für Leistungen der Daseinsfürsorge und der kommunalen Eigenverantwortung auf Grundlage einer integrierten Sozialplanung“* ein.⁹⁹ Familie wird dabei als ein Ort der generationsübergreifenden Verantwortungsübernahme und Solidarität angesehen.

Die **Vorstudie „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf: Auswertung quantitativer Beschäftigungsbefragungen und qualitativer Experteninterviews“**¹⁰⁰ 2016 zu dieser hier vorliegenden Untersuchung zeigte bereits, dass für Beschäftigte die Möglichkeit, Privates und Beruf vereinbaren zu können, die höchste Priorität aufweist. Bereits 2016 wurde davon ausgegangen, dass das Vereinbarkeitsthema zukünftig eine noch höhere Bedeutung erlangen wird. In der Studie wurde gezeigt, dass etwa die Hälfte der Thüringer Erwerbstätigen Sorgearbeit leistet, davon zehn bis 20 Prozent für ältere Menschen.

Der demografische Wandel schlägt sich allerdings nicht nur in den erhöhten Pflegebedarfen nieder, er zeigt sich auch im starken Anstieg der Erwerbstätigenquote älterer Personen. *„Diese Tatsache ist insofern von besonderer Brisanz, als dass es sich um jene Altersgruppe der 55plus handelt, die in besonderem Maße Pflegeaufgaben für Angehörige übernehmen. Es erhöht sich demnach nicht nur die Nachfrage der auf Pflege angewiesenen Menschen. Mit dem Auslaufen staatlicher Vorruhestandsregelungen und erhöhter Bedarfe von Menschen mit erfahrungsgesättigten, beruflichen Qualifikationen erhöht sich auch das Erwerbsarbeitsalter derer, die diese Aufgaben neben ihrer einkommensbasierten Arbeit leisten.“*¹⁰¹

Die Studie zeigte auch, dass das Vereinbarkeitsthema ein relevantes Thema in Unternehmen ist, jedoch bisher zum größten Teil in Bezug auf Kinderbetreuung thematisiert wurde. Die Pflegeverantwortung für Angehörige wird in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen und somit auch in der Öffentlichkeit angesprochen und diskutiert werden müssen. Anders als bei der Kinderbetreuung ist die Pflege älterer Angehöriger von Unbestimmtheit gekennzeichnet: sie tritt zumeist plötzlich auf und das Ende kann nicht abgesehen werden. Insofern sind neue Personalstrategien gefragt, die eine Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zulassen, damit Arbeits- und Fachkräfte dem Unternehmen bei Pflegeverantwortung nicht verlorengehen.

Der Anteil Beschäftigter mit Sorgearbeit wird sich aufgrund der demografischen Entwicklungen in den nächsten Jahren erhöhen. Dabei gilt es, Personen mit Betreuungsaufgaben oder Sorgearbeit in den Unternehmen zu halten, da der Fachkräfteengpass in einigen Branchen bereits deutlich spürbar ist. Dazu zählt nicht zuletzt auch der Bereich Pflege selbst, der dem Gesundheits- und Sozialwesen zugeordnet wird.

Die **Studie „Willkommen in Thüringen. Entwicklungen des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung“**, welche vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie 2018 herausgegeben wurde, beschreibt sehr deutlich: *„Die Berufe, bei denen Arbeitgeber*innen des Gesundheits- und Sozialwesens in Thüringen zurzeit am häufigsten über Rekrutierungsprobleme klagen, sind im pflegerischen Bereich angesiedelt: Pflegefachkräfte, Altenpfleger*innen, Gesundheits- und Krankenpfleger*innen werden besonders häufig genannt“*.¹⁰²

⁹⁷ https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbv/lep2025/040714_lep2025.pdf, Seite 18 (letzter Zugriff: 27.03.2018)

⁹⁸ Das Landesprogramm Solidarisches Zusammenleben der Generationen ist jetzt unter Familie eins99 (www.eins99.de) zu finden.

⁹⁹ https://www.ikpe-erfurt.de/wp-content/uploads/2017/05/Folder_IKPE_LSZ_web1.pdf, Seite 3 (letzter Zugriff: 27.08.2018)

¹⁰⁰ von Martin Ehrlich und Dr. Karina Becker, unveröffentlicht; vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt.

¹⁰¹ Vorstudie „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf: Auswertung quantitativer Beschäftigungsbefragungen und qualitativer Experteninterviews“ 2016 (von Martin Ehrlich und Dr. Karina Becker, unveröffentlicht)

¹⁰² https://www.thueringen.de/mam/th7/tmsfg/arbeits/fk-studie_2030_langfassung.pdf, Seite 65 (letzter Zugriff: 27.08.2018)

Die hier vorliegende Studie ist eine qualitative Studie, die an die verschiedenen Aspekte der eben vorgestellten Konzepte und Berichte Thüringens anknüpft. Dabei geht es nicht um repräsentative Ergebnisse, sondern es standen die Details der Situationen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“ mit Blick auf die Fachkräftesicherung in Thüringen im Mittelpunkt. Ein Ziel war u. a., bestehende Angebote und Bedarfe zur besseren Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sowie die soziale, öffentlich verantwortete Infrastruktur in den Fokus zu nehmen. Im Rahmen von Gesprächen mit verschiedensten Akteuren (Beschäftigten mit Sorgearbeit, Unternehmen, Betriebsräten, Gewerkschaften, Kommunen, Bündnissen für Familie und andere übergeordnete Akteure) wurden Bekanntheit, Bedarfe und Lücken in Bezug auf vereinbarkeitserleichternde Maßnahmen und Angebote aufgenommen sowie Probleme, Schwierigkeiten und good practice-Beispiele eruiert. Durch einen Meinungs- und Erfahrungsaustausch aller von der Vereinbarkeitsthematik betroffenen Akteure wurden Ansprüche, Probleme und Lösungsvorschläge systematisch aufbereitet und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Die **Politik spielt eine wichtige Rolle** bei dem Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“, darin sind sich die befragten Akteure aller vier Planungsregionen Thüringens einig. Das Thema wird derzeit stark diskutiert und hat auch in Thüringen für die Zukunft – nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung: der sich verändernden Altersstruktur mit der Zunahme des Durchschnittsalters und der abnehmenden Bevölkerungszahl – eine zunehmende Bedeutung. Dabei kann die Landespolitik die Rahmenbedingungen für Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf schaffen und die Kommunen können und sollten die Umsetzung finanziell unterstützen. In allen vier Planungsregionen Thüringens wird die Notwendigkeit einer **gesetzlichen Verankerung der Pflegeverantwortung** betreffend ähnlich der Kinderbetreuung unterstrichen.

Die Landespolitik kennt allerdings nach Auffassung der Befragten die tatsächlichen Bedarfe der Beschäftigten nicht und ist auf die Zusammenarbeit mit den Kommunen angewiesen, welche zum Thema Vereinbarkeit ein größeres Wissen durch die Nähe zu den Betroffenen haben. Das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wirkt sich auf verschiedene kommunale Handlungsbereiche aus (z. B. Soziales, Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Infrastruktur, Bildung, Finanzen). Bisher gibt es noch *„kein gemeinsames Ziehen an einem Strang“* (UN9/BR1) in den Kommunen. Jedoch würde eine **ressortübergreifende Zusammenarbeit** eine effizientere Arbeit und Lösungsfindung zu diesem Thema bieten und es könnten Synergien geschöpft werden, denn nicht jeder Bereich müsste bei einer Zusammenarbeit ganz am Anfang ansetzen. Diese Arbeitsweise wurde von den Befragten auch für die Landkreise untereinander als gewinnbringend eingeschätzt. So sollte nicht jeder Landkreis das Vereinbarkeitsthema allein bearbeiten, sondern eine Zusammenarbeit und den Austausch mit anderen Landkreisen vornehmen, denn *„wichtig wäre es, das ‚Kirchturmdenken‘ der Landkreise zu überwinden“* (IN7), um bedarfsgerechte Bedingungen zu schaffen.

Das zentrale Problem beim Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ist, dass es ein **Querschnittsthema** ist. So sind auch auf Landesebene mehrere Ministerien mit diesem Thema befasst. Die Kommunikation in jedem einzelnen betroffenen Ministerium zu diesem Thema ist zwar gut, aber eine Abstimmung und Kooperation der Ministerien untereinander könnte zu größerem Erfolg verhelfen. Diese Zusammenarbeit der verschiedenen mit dem Thema befassten Ministerien erfolgt zwar bereits in Ansätzen, allerdings könnte diese noch ausgeweitet werden. Die *„Referate verbleiben nur innerhalb ihres Bereiches, schauen nicht über den Tellerrand, vernetzen sich nicht, selbst dann nicht, wenn Themen in der Praxis nicht getrennt werden können“* (K6). Hier wäre es von großem Vorteil, die „Versäulung“ der Landespolitik aufzubrechen und themenübergreifend zusammenzuarbeiten. In einem zweiten Schritt sollten die Kommunen in die Planung, z. B. in die Pflegeplanung einbezogen werden, denn die Kommunen *„haben doch einen tieferen Blick auf lokale Prozesse und Entwicklungen als das Land von oben oder außen“* (K5).

Thüringen wird von vielen Befragten als einer der besten Standorte Deutschlands angesehen, nicht zuletzt wegen der Familienfreundlichkeit, die im Freistaat gelebt wird. Diese **Stärken müssen besser kommuniziert werden** und das *„Leitbild der Metropolregion Mitteldeutschland: ‚Familienfreundlichkeit‘ müsste man mehr bewerben“* (K6). Die *„Politik tut schon viel, hat Programme, Konzepte und im Netz gibt es dazu auch zahlreiche Informationen“* (IN11), aber die *„Politik darf sich nicht auf dem Erreichten ausruhen, die Landesregierung ist in der Pflicht und das muss nach außen kommuniziert werden“* (IN16).

Auf der Wirtschaft Thüringens lastet ein „immenser Druck durch den Fachkräftemangel“ (IN9). Um keine Arbeits- und Fachkräfte zu verlieren und neue zu gewinnen, müssen sich Unternehmen auf die Bedarfe von Beschäftigten mit Sorgearbeit einstellen und Vereinbarkeitsangebote in den Blick nehmen. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf tragen dazu bei, Arbeits- und Fachkräfte zu binden und zu finden. Denn vorgehaltene **Angebote zur Vereinbarkeit steigern die Attraktivität eines Arbeitgebers**, was wiederum zur **Gewinnung von Fachkräften** beiträgt. *„Und ich glaube, das Thema ist ein gesellschaftspolitisches Thema. Und da gehören alle dazu und da haben alle ihre Beiträge zu leisten. Und das ist der Punkt, der in die Zukunft gerichtet, sozusagen die Politik mehr in die Verantwortung gehen muss. Das ist ein nationales Thema, das ist ein europäisches Thema, das ist ein weltweites Thema.“* (IN17)

8.1 ... in Nordthüringen

Betreuung von Senioren mehr in den Blick nehmen

Die befragten Akteure in Nordthüringen nehmen wahr, dass die *„Kinderbetreuung in Thüringen gut ausgebaut ist“* (UN6). Es existiert ein großes Netz an Betreuungseinrichtungen und die *„Kosten für die Betreuung sind bezahlbar“* (UN6). Nun muss die Seniorenbetreuung bzw. Pflegeverantwortung in den Blick genommen werden, denn über die ältere Generation wurde bisher zu wenig nachgedacht. Für die Betreuung von Senior*innen werden mehr Modellprojekte als notwendig erachtet und von der Politik gewünscht und zwar in verschiedenen Bereichen, z. B. die Tagespflege, die Mobilität oder den Wohnungsbau betreffend.

Leitbild im Bereich Pflege aufbauen

Die Struktur-, Sozial- und Pflegeplanung muss eine Vor-Ort-Planung sein, um die konkreten lokalen Gegebenheiten und Bedingungen berücksichtigen zu können. Für den Bereich Pflege und Senior*innenarbeit wünschen sich die befragten Akteure der Planungsregion Nordthüringen ein Leitbild des Landes. Das Leitbild sollte auch dazu dienen, die kommunalen Akteure für eine Prozess- und Gemeinschaftsarbeit zu befähigen.

Gesetzlich verbindliche Regelungen für die Pflege ähnlich der Kinderbetreuung schaffen

Die kommunale Daseinsvorsorge ist ein viel diskutiertes und „brennendes“ Thema in den Kommunen in Nordthüringen und wirkt sich auf viele kommunale Handlungsbereiche aus. Im Bereich Pflege, Altenhilfe, Seniorenarbeit existieren zu wenige rechtliche Verbindlichkeiten. Als notwendig erachtet wird ein Landesaktionsplan (LAP) mit verbindlichen gesetzlichen Regelungen für den Bereich Pflege. Die Verbesserung der Kinderbetreuung wurde landesrechtlich fixiert, vergleichbare Ansätze für Senioren gibt es nicht. Wichtig aus Sicht der Kommunen ist aber die gesetzliche Fixierung. Solange das Thema Pflege nur als Richtlinie bestehen bleibt und als freiwillige Leistung der Kommune zählt, unterliegt es damit der Kommunalaufsicht. Ohne gesetzliche Regelungen besteht in vielen Kommunen aufgrund der Kommunalaufsicht keine Umsetzbarkeit von Richtlinien auf freiwilliger Basis.

Die kommunale Daseinsvorsorge im Bereich Pflege gehört nicht zu den Pflichtaufgaben einer Kommune, sondern ist eine freiwillige Leistung, die starke Einschränkungen bei einer haushaltsichernden Kommune erfährt. Die finanzielle Ausstattung der Kommunen ist begrenzt und alle Ausgaben, die nicht zu den Pflichtaufgaben gehören, werden von der Kommunalaufsicht gestrichen. Dies erschwert den finanziellen Mitteleinsatz für Senioren, ganz und gar wenn es sich um eine finanzschwache Kommune handelt.

Es besteht somit ein *„Missverhältnis zwischen der finanziellen Unterstützung für Angebote bzw. Aufgaben mit der Zielgruppe der Jüngeren gegenüber den älteren Einwohner*innen seitens des Landes an die Kommunen“* (K4), d. h. für Kinder und Familien mit Kinderbetreuungsaufgaben werden mehr Angebote und Aufgabenbereiche vom Land finanziert oder mitfinanziert als für Senior*innen. Was für die eine Zielgruppe, d. h. in Bezug auf Kinderbetreuung gilt, sollte auch für die andere Zielgruppe, für Senior*innen sowie Pflege- oder Betreuungsbedürftige gelten. Hier wird in Nordthüringen auch der Ruf nach einer Bundesgesetzgebung laut.

Hauptamtliche*r Ansprechpartner*in in der Kommune, ehrenamtlich Tätige und Vernetzung sind wichtig

Für alle Fragen rund um das Thema Pflege wünschen sich die Kommunen eine unabhängige Pflegeberatung für den Landkreis. Sie möchten eine objektive und nicht trägerbezogene Beratung zum Thema Pflege. Drei Pflegestützpunkte für den gesamten Freistaat Thüringen werden ohnehin als zu wenig angesehen. Wünschenswert ist ein*e Ansprechpartner*in in der Kommune zum Thema Pflege für die Einwohnerschaft, aber auch für Unternehmen. Unterstützung kann durch ehrenamtlich Tätige erfolgen. Das ehrenamtliche Engagement bedarf allerdings einer Koordination und Anleitung durch eine*n Hauptverantwortliche*n. Außerdem wird eine Vernetzung aller Akteur*innen in Nordthüringen, die im Rahmen des Themas Pflege tätig sind, als notwendig angesehen. Dies kostet zwar Zeit, öffnet aber den Blick in das Umfeld. Des Weiteren ist eine nachvollziehbare Struktur in den Beratungs- und Unterstützungsangeboten notwendig, damit Ratsuchende wissen, an wen und wohin sie sich bei Fragen zum Thema Pflege wenden können. Das schließt auch die Frage nach barrierefreiem und altersgerechtem Wohnraum und alternativen Wohnmöglichkeiten wie betreutes Wohnen ein.

Unterstützung des ländlichen Raumes

Eine besondere Herausforderung stellen die ländlichen Regionen in Nordthüringen dar. Die Kommunen wünschen sich vom Land Unterstützung des ländlichen Raums. Betreuungs-, Gesundheits- und andere Angebote sollten im Nahraum verbleiben und nicht nur durch Überwindung großer Entfernungen möglich sein. In ländlichen Gemeinden ist eine Anlauf-, bzw. Koordinationsstelle im Sinne eines „Dorfkümmers“ notwendig, um Beschäftigte mit Pflegeaufgaben und die Betreuung von Senior*innen oder Pflegebedürftigen zu unterstützen. Bei Reduzierung des ÖPNV wünschen sich Kommunen eine Unterstützung vom Land durch alternative Möglichkeiten wie z. B. den Einsatz von Bürgerbussen. Hierzu sind weitere Modellprojekte notwendig, die nach erfolgreicher Durchführung und Anwendung auch Fortbestand haben.

8.2 ... in Mittelthüringen

Gesetzliche Verankerung der Pflegeverantwortung

In Mittelthüringen spielt in der Politik das Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf lokal eine große Rolle. Eine gute Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen ist in ganz Thüringen ein zentrales Anliegen. Wie auch in Nordthüringen, so sprechen sich viele befragte Akteure in Mittelthüringen dafür aus, dass die Politik einen ähnlichen Rahmen für Sorgearbeit schaffen müsste, wie es bei der Kinderbetreuung der Fall ist. Eine gesetzliche Verankerung für Pflegesituationen wird auch hier dringend gewünscht.

Die gesetzlich verankerte mögliche Freistellung von zehn Tagen bei einem plötzlichen Pflegefall wird vielfach nicht genutzt, da es diese Möglichkeit nicht jährlich (wie im Krankheitsfall von Kindern) gibt, sondern nur einmalig gewährt wird. So heben sich Beschäftigte mit Pflegeverantwortung diese zehn Tage für eine eventuell noch akutere plötzliche Notsituation auf, zu der es aber häufig nicht kommt.

Zusammenarbeit von Land und Kommune

Die Landespolitik kennt die Lebenslagen und tatsächlichen Bedarfe der Beschäftigten nicht so gut wie die Kommunen und die Unternehmen. Kommune und Unternehmen haben eine größere Nähe zu Personen mit Pflegeverantwortung und wissen um ihre Unterstützungsbedarfe und Wünsche.

Von Befragten in Mittelthüringen wird geäußert, dass die Initiative des Landes im Rahmen des Themas Pflege fehlt, es wird zwar *„mehr Prüfung angeordnet, aber nicht die Verbesserung der Situation“* (UN9). *„Langsame Bemühungen des Landes in Bezug auf das Thema Pflege sind erkennbar und scheinbar gibt es Ansätze, aber die Transparenz für die Basis fehlt“* (UN9). Die befragten Personen in Mittelthüringen nehmen wahr, dass Studien zu diesem Thema in Auftrag gegeben werden, aber die Ergebnisse werden nicht erkennbar und *„es werden keine Handlungen sichtbar“* (UN9) für die Bevölkerung und die Beschäftigten abgeleitet. Zur Schaffung von Regelungen für Pflegeverantwortung sollten deshalb Unternehmen, Kommunen, Landkreise und die Landesregierung Thüringens in den Austausch treten und enger zusammenarbeiten, um möglichst praxistaugliche Lösungen und Regelungen zu etablieren.

Aufwertung des Images des Pflegeberufes

Immer wieder angesprochen wird in Mittelthüringen die brisante Situation im Pflegebereich. Allerdings ist in allen Regionen Thüringens in der Pflegebranche zu wenig Personal vorhanden, welches die Beschäftigten mit Pflegeverantwortung unterstützen könnte. Im Bereich Gesundheit und Pflege ist nicht die Konkurrenz um Kunden, sondern um Arbeitskräfte vorherrschend. Der Engpass an Pflegekräften betrifft die ambulante ebenso wie die stationäre Pflege.

Das private Leben mit einer Tätigkeit in der Pflege oder in einer Pflegeeinrichtungen ist – allein durch den Schicht- und Teildienst sowie die körperlich meist schwere Arbeit – anders als in vielen anderen Berufsgruppen. Dieser Aspekt sollte bewusst gemacht und entsprechend honoriert werden, um den Pflegeberuf aufzuwerten und die Wertschätzung zu erhöhen. Zur Gewinnung von mehr Nachwuchs in der Pflegebranche, muss das Image des Pflegeberufes aufgewertet werden. Dazu gehört auch eine angemessene Entlohnung.

Besondere Situation: Pflegeverantwortung bei Inhaber*innen kleiner Unternehmen

In Mittelthüringen wurde in einem Interview die besondere Situation angesprochen, dass Pflegeverantwortung für Angehörige auch Inhaber*innen kleiner Unternehmen oder Solo-Selbstständigen treffen kann. Bei kleinsten Unternehmen gibt es oftmals keine Vertretung in solchen Situationen. Wenn ein*e Geschäftsinhaber*in eines Kleinstbetriebes seine Tätigkeit nicht mehr voll ausüben kann, könnte die Existenz bedroht sein. Hier wurde wieder der Hinweis an die Politik gegeben, dass ein ähnlicher gesetzlicher Rahmen wie bei der Kinderbetreuung geschaffen werden sollte.

8.3 ... in Ostthüringen

Gewünscht wird eine praxisnahe Politik unter Einbezug der Kommunen

In Ostthüringen wird der Wunsch geäußert, dass „Politik praxisnah sein muss“ (IN16). Die befragten Akteure sind der Meinung, dass es gut wäre, Betroffene mit Pflegeverantwortung anzuhören, um ihre tatsächlichen Lebenslagen, Bedarfe und Wünsche erfassen und ernst nehmen zu können.

Auch die Befragten aus Ostthüringen formulierten den Wunsch an die Landesregierung, die Kommunen in ihre Pflegeplanung einzubeziehen. Wichtig für die Zukunft sind bedarfsgerechte Angebote für alle relevanten Zielgruppen: für Familien, für Jugendliche, für Senior*innen und Pflegebedürftige. Eine Bedarfsanalyse wird als Voraussetzung für diese Angebotserstellung angesehen.

Netzwerkarbeit ist wichtig

Obwohl die Netzwerkarbeit in verschiedenen Regionen Ostthüringens als gut bewertet wird, so sollten nach Meinung der Gesprächspartner*innen nicht nur Land und Kommunen miteinander in den Austausch treten, sondern auch die Lokalen Bündnisse für Familie und die Unternehmen. Schwerpunktthemen der Lokalen Bündnisse für Familie in Thüringen sind neben dem Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zunehmend auch die „Optimierung der Rahmenbedingungen für Berufstätige mit Sorgearbeit und der Fachkräftebedarf“ (K6), was für eine Zusammenarbeit mit allen an diesem Thema Interessierten spricht und über den derzeitigen Personenkreis hinausgeht.

Wiedereinstieg nach Beendigung der Sorgearbeit fördern

In Ostthüringen wird von den Befragten der Wunsch nach Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach der Elternzeit und von Beschäftigten nach Pflegeverantwortung geäußert. Außerdem sollte nach Ansicht der Ostthüringer Gesprächspartner*innen festgeschrieben werden, „dass man ein Recht auf Vollzeitbeschäftigung nach der Rückkehr aus Betreuungszeiten hat“ (IN16). Diese Forderung müsste in den jetzigen Zeiten des Arbeits- und Fachkräftengpasses vielen Unternehmen entgegenkommen.

Sicherung von Wissen und Erfahrungen älterer Beschäftigter

In Zusammenhang mit dem Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wurde ein wichtiger Punkt angesprochen, der – sicher nicht nur in Ostthüringen – Berechtigung hat: die „Einbindung von älteren Fachkräften zur Sicherung von Wissen und Erfahrung“ (K6). Oftmals gehen gerade ältere Beschäftigte einer Pflegeverantwortung nach und stehen dem Unternehmen nicht mehr oder nicht mehr in vollem Umfang zur Verfü-

gung. Damit geht wertvolles Erfahrungswissen verloren, wenn es nicht an die jüngere Generation weitergegeben wird. Insofern ist es sehr wichtig, rechtzeitig die Wissensweitergabe im Betrieb zu sichern, damit jüngere Beschäftigte oder Nachwuchskräfte von dem Erfahrungswissen der Älteren profitieren können. Gleichzeitig stellen vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen den längeren Verbleib älter Beschäftigter mit viel Erfahrungswissen im Unternehmen sicher, die ohne solche Angebote beispielsweise aufgrund einer Pflegeverantwortung frühzeitig teilweise oder völlig aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden.

Aufwertung der Pflegeberufe und bedarfsgerechte Ausbildung

Auch in Ostthüringen ist die Meinung vorherrschend, dass *„Pflegeberufe eine größere Anerkennung, Wertschätzung und eine angemessene Bezahlung erfahren sollten“* (UN10), gerade bei dem Fachkräfteengpass im Gesundheits- und Pflegebereich. Des Weiteren wurde angemahnt, dass bereits in die Bildung der Kinder in Thüringen investiert werden sollte und nach der Schulausbildung attraktive Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen werden sollten, um bedarfsgerecht auszubilden.

8.4 ... in Südwestthüringen

Kommunen in der Verantwortung, aber Rahmenbedingungen durch das Land

Die Politik hat eine wichtige Rolle und *„ist mit dem neuen Pflegegesetz gut aufgestellt und die gesetzlichen Regelungen für die Kinderbetreuung in Thüringen sind gut“* (UN8). Der Freistaat hat *„gute Strukturen zur Kinderbetreuung organisiert“* (UN5) und Familie ist ein zentrales Thema im Land.

In den Gesprächen in Südwestthüringen kam zum Ausdruck, dass in der *„Tendenz die Kommune die Verantwortung übernehmen soll“* (K3), aber für die Rahmenbedingungen wird das Land in der Pflicht gesehen. Das Vereinbarkeitsthema ist in der Landesregierung schon sehr gut aufgestellt, auch Engagement ist vorhanden, aber *„da sollte noch mehr Unterstützung angeboten werden“* (UN8). Um Pflege stärken zu können, fehlt es nach Meinung der befragten Akteure an finanzieller Unterstützung bzw. an Förderung. Das heißt, dass *„bessere Modelle der Förderung notwendig sind, damit es in der Praxis wächst“* (IN11).

Die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit *„muss eine staatliche Aufgabe bleiben, man kann es nicht einfach auf Unternehmen ‘abwälzen‘“* (UN7). Die Kommunen müssen deutlich sagen, was sie an Infrastruktur zur Entlastung bei Pflegeverantwortung schaffen können, denn Pflege ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Nach Ansicht der Befragten sind *„Kitaplätze und Pflegeplätze in Südwestthüringen die wichtigsten Unterstützungsstrukturen“* (UN4). Wichtig ist die enge Zusammenarbeit der Kommunen mit den Unternehmen in Bezug auf das Vereinbarkeitsthema, denn gerade kleine und mittelständische Unternehmen haben häufig *„nicht die Personaldecke für Flexibilität“* (UN7) und können sich nur randständig mit dem Vereinbarkeitsthema befassen.

Landkreisgrenzen- und ressortübergreifende Zusammenarbeit

Auch in Südwestthüringen wird angemerkt, dass in den Kommunen eine ressortübergreifende Zusammenarbeit einen Zuwachs und Mehrwert beim Vereinbarkeitsthema bringen könnte.

Die *„Einzelstrukturen in Behörden arbeiten oft noch nebeneinander und nicht miteinander“* (K3), auf kommunaler wie auch auf Landesebene. Das wird vor allem bei Entscheidungsträgern als problematisch erachtet, denn ein *„ganzheitliches Denken und Handeln ist wichtig, auch in Netzwerkstrukturen“* (K3). Ein aktuelles Problem wird beispielsweise im Hinblick auf die Daseinsvorsorge diskutiert: diese ist größtenteils auf die Infrastruktur im Sinne von Gebäuden und Straßen ausgelegt, aber das soziale Thema ist noch zu sehr im Hintergrund. Ein Austausch zwischen den verschiedenen Bereichen könnte oftmals schnellere und bedarfsgerechte gemeinsame Lösungen bringen.

Bekanntmachung von Angeboten

Wie auch für Thüringen insgesamt zutreffend, so wurde in Südwestthüringen thematisiert, dass es zwar eine Vielzahl vereinbarkeitsfördernder Angebote gibt, aber *„man informiert sich nicht, man nimmt es so in Kauf, wie es ist“* (UN5). Vor allem informieren sich Beschäftigte häufig nicht im Vorfeld einer Pflegeaufgabe über Angebote und Maßnahmen in Zusammenhang mit Sorgearbeit, sondern erst, wenn der Ernstfall bzw. eine Notsituation eintritt.

Nach Meinung der befragten Akteure in Südwestthüringen existiert eine Vielzahl an Unterstützungsleistungen, die häufig nicht oder zu wenig bekannt sind. Hier sollte von allen anbietenden Akteuren in die Offensive gegangen werden mit Plakaten, Medien u.ä., um die Informationspolitik zu verbessern. Die Kommunen sollten dabei unterstützen. Das gilt auch für Präventionsangebote. Probleme psychischer Belastung treten bei Pflegebedürftigen, Angehörigen und Pflegekräften gerade dann auf, wenn die Rahmenbedingungen ungünstig sind. Wenn das Angebot an vorbeugenden Maßnahmen wahr- und angenommen wird, könnten gesundheitsgefährdende oder -bedrohende Folgen bei Betroffenen abgemildert oder vorgebeugt werden.

Flexibilität der Betreuungseinrichtungen und -angebote ist wichtig

Einige Befragte in Südwestthüringen sehen zu wenig Unterstützungsangebote im Rahmen der Kinderbetreuung in den Randzeiten oder bei Schichtarbeit (z. B. Familienpaten, Leihgroßeltern u. a.). Hier wird eine „Förderung von Landesseite bspw. durch Lobbyarbeit“ (K7) vermisst. Es gibt Personen, die diese Unterstützungsleistungen anbieten und es gibt Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben, die diese Hilfe benötigen und wertschätzen, aber die Strukturen fehlen, um Angebot und Nachfrage zueinander zu bringen. Das gilt für Kinderbetreuung genauso wie für Pflegeverantwortung.

Außerdem wünschen sich Befragte von der Politik, dass Bedingungen für eine Flexibilität in der Kinder- und Angehörigenbetreuung geschaffen werden, besonders für Berufstätige in Schichtarbeit. Flexible Angebote sind gerade dann notwendig, wenn lange Fahrtzeiten durch weite Entfernungen zwischen der Arbeitsstelle und der Betreuungseinrichtung besonders im ländlichen Raum entstehen.

Wichtig ist ein*e attraktive*r Arbeitgeber

Unternehmen in Thüringen haben erkannt, dass es nicht nur wichtig ist, neue Nachwuchskräfte zu gewinnen, sondern auch die vorhandenen Arbeits- und Fachkräfte zu halten. Aus diesem Grund wollen sich Unternehmen in Thüringen als attraktive Arbeitgeber*innen präsentieren und haben erkannt, dass „*man ein attraktiver Arbeitgeber ist, wenn man Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf vorhält, damit gewinnt und hält man Fachkräfte*“ (IN11). Zur Arbeitgeberattraktivität im Rahmen der Fachkräftesicherung zählen aber nicht nur das Angebot an Vereinbarkeitsmaßnahmen, sondern auch andere Aspekte wie das Willkommenheißen von Rückkehrern und Zugewanderten oder das Angebot an attraktiven Ausbildungsbedingungen.

Anreize für Nachwuchskräfte schaffen

Nicht nur im Gesundheits- und Pflegebereich, sondern auch in anderen Branchen werden Nachwuchs- und Fachkräfte in Thüringen gesucht. Um junge Menschen für eine Ausbildung und eine Tätigkeit in Thüringer Betrieben zu gewinnen, müssen Berufe attraktiver gestaltet werden und „*das Image, die Bedingungen und die Bezahlung dieser Berufe verbessert werden*“ (UN8). Hier sehen Befragte in Südwestthüringen Handlungsbedarf bei der Politik. Anreize für eine Tätigkeit im Pflegebereich zu schaffen, wird immer wichtiger werden, denn es wird zukünftig immer mehr Pflegebedürftige geben¹⁰³.

Die „*Anforderungen der Beschäftigten und der Bewerber sind heute, da sich Bewerber häufig den Arbeitsplatz aussuchen können, anders geworden*“ (UN5), z. B. stellen Bewerber*innen die Frage: Was können Sie als Arbeitgeber*in bieten?. Der Verdienst ist heute nicht (mehr) vordergründig für viele Menschen, sondern der „*Job muss mit der Familie vereinbar sein*“ (UN5). Außerdem wird Flexibilität nicht nur seitens der Unternehmen, sondern auch seitens der Beschäftigten erwartet. Wenn das in einem Unternehmen nicht möglich ist, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich Bewerber*innen nach einem anderen Unternehmen umsehen.

¹⁰³ Siehe hierzu Kapitel 3.2

9 Einordnung der Ergebnisse in die aktuelle wissenschaftliche Forschung

Bei dem Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“ wurde in den letzten Jahren eher an die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf gedacht, als an die Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf. Der Bereich Pflege rückt erst in jüngster Zeit in den Vordergrund. So lautet ein Ergebnis dieser Studie und damit steht diese Untersuchung und somit der Freistaat Thüringen nicht allein da. Die Ergebnisse der **Studie „Beruf und Pflege vereinbaren: Lösungsansätze und Praxisbeispiele aus Hessen“ vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration** aus dem Jahr 2015 bestätigen diese Erkenntnisse aus Thüringen insofern, als dass 82 Prozent der Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als wichtiges Thema einschätzen, allerdings nur 9 Prozent Maßnahmen anbieten. Einigkeit herrscht in der Hessischen wie in der hier vorliegenden Thüringer Studie ebenfalls darin, dass – im Gegensatz zu Kinderbetreuungsaufgaben – die Pflege weniger planbar ist, plötzlich eintreten kann und die Dauer nicht abzusehen ist. Das stellt Unternehmen, wie auch Beschäftigte selbst, vor große Herausforderungen.¹⁰⁴

Das Vorhalten von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit durch Unternehmen, Kommunen, Kammern oder anderer Einrichtungen reicht allein nicht aus. Es müssen Anstrengungen zu deren Bekanntmachung und Verbreitung unternommen werden, damit Personen bzw. Beschäftigte mit Pflegeaufgaben auch davon Kenntnis erhalten und darauf zurückgreifen können. Zu diesem Ergebnis, dass die Bekanntmachung von Angeboten im Rahmen der Pflege sehr wichtig ist und noch zu wenig geschieht, kam auch schon die **„Wissenschaftliche Evaluation des Konzeptes der Vernetzten Pflegeberatung im Land Sachsen-Anhalt“** im Jahr 2013.¹⁰⁵

Bestätigung in dieser Untersuchung fanden die Ergebnisse des Projektes „Starke Zukunft“, in welchem die Bedeutung der Gestaltung der Arbeitszeit thematisiert wurde. In der dazu veröffentlichten **Broschüre „Fachkräfteentwicklung und Demografie – Perspektiven und Strategien in Ostthüringer Unternehmen“** aus dem Jahr 2017 heißt es dazu: „Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen die Vereinbarkeit von betrieblichen und privaten Interessen und werden sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer immer bedeutsamer.“¹⁰⁶ Wie aus der hier vorliegenden Untersuchung ersichtlich wird, gehört die Arbeitszeitverkürzung oder -verschiebung zu den wichtigsten Instrumenten im Rahmen der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf, die Unternehmen ihren Beschäftigten anbieten können.

Wenn es um Betreuungsaufgaben geht, rücken in erster Linie Frauen in den Fokus, dies zeigte diese Studie. Männer sind die unterschätzte Zielgruppe der Vereinbarkeit, so lautet auch eine These des **Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktors Familie“**. Die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen Männer nur zum Teil. Wichtig wäre es für die Zukunft, neue Zielgruppen der Vereinbarkeit in den Blick zu nehmen.¹⁰⁷ Was für Väter bei der Kinderbetreuung gilt, kann auch für Männer in der Pflege zutreffen.

Eine besondere Herausforderung ist bei Beschäftigten anzutreffen, die im Schichtdienst arbeiten und einer Pflegeverantwortung nachgehen. Die Befragung im Rahmen des **DGB-Index Gute Arbeit des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie „Arbeiten in Thüringen“** weist auf eine hohe Quote von Schichtarbeit in Thüringen hin¹⁰⁸. Durch den bereits deutlich spürbaren Arbeits- und Fachkräftengpass in der Pflege- und Gesundheitsbranche¹⁰⁹ stehen auch nicht immer im gewünschten Maße pflegeunterstützende Dienstleistungen oder Unterbringungsplätze zur Verfügung.

¹⁰⁴ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015), Seite 7.

¹⁰⁵ Sabine Böttcher, Christina Buchwald, Wolfhard Kohte (2013), Seite 153.

¹⁰⁶ IWT-Institut der Wirtschaft Thüringens (2017), S.29.

¹⁰⁷ Kirsten Frohnert (2016), Präsentation, Folie 14.

¹⁰⁸ Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2016), Seite 18.

¹⁰⁹ https://www.thueringen.de/mam/th7/tmsfg/arbeits/fk-studie_2030_langfassung.pdf, Seite 65 (letzter Zugriff: 27.08.2018).

Beschäftigte in der Pflegebranche selbst sind zudem nicht nur durch körperliche Arbeit, den ständigen Wechsel durch Schichtdienste, sondern auch durch eine hohe Arbeitsverdichtung und psychische Beanspruchung schnell durch eine Überlastung gesundheitsgefährdet. In der **Prognos-Studie** „Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege: Probleme und Herausforderungen“ aus dem Jahr 2018 heißt es dazu: „Eine Minderung der Arbeitsbelastung kann somit nur bedingt durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgen.“¹¹⁰ Personen, die pflegen – ganz egal ob beruflich oder privat – sind Belastungen ausgesetzt, die schnell zu einer Überbeanspruchung bzw. Überlastung werden können. Sowohl für im Bereich Pflege Tätige als auch für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung spielen präventive Maßnahmen demnach eine bedeutende Rolle, was derzeit noch ungenügend beachtet wird, wie in der vorliegenden Studie deutlich wurde. Diesen Fakt bestätigte auch die **Evaluation der AOK-Pflegeberatung** nach § 7a SGB XI im Jahr 2017¹¹¹.

Nicht nur präventive Maßnahmen, sondern auch eine unterstützende Infrastruktur – in städtischen wie in ländlichen Gebieten – ist für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben von außerordentlicher Wichtigkeit, wie diese Untersuchung zeigte. Auch der **ZQP Themenreport „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“** weist auf die Bedeutung der Infrastruktur im Rahmen von Pflege hin: „Ein wichtiger Baustein der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine vielfältige, zuverlässige und auch bezahlbare Infrastruktur an haushaltsnahen und pflegerischen Unterstützungs- und Versorgungsangeboten“¹¹². Eine funktionierende Infrastruktur ist besonders auch mit Blick auf demenziell erkrankte Menschen, die gepflegt werden müssen, wichtig.¹¹³

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sind stärker belastet, jedoch empfinden sie ihre Erwerbstätigkeit häufig als Abwechslung oder Ausgleich zu den Pflegeaufgaben. Dieses Ergebnis erzielt nicht nur die vorliegende Untersuchung in Thüringen, sondern auch der **GesellschaftsReport Baden-Württemberg** zur Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit, in dem es heißt: „Es gibt andererseits aber auch Hinweise dafür, dass pflegende Angehörige nicht wesentlich weniger arbeiten, weil sie ihre Arbeit als Ausgleich und Rückzugsort von der belastenden Situation zu Hause empfinden“.¹¹⁴

Netzwerke sind von großer Bedeutung, nicht nur im Bereich Pflege. Allerdings haben sie bei der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf eine tragende Rolle, wie in dieser Untersuchung deutlich wurde. Dass nicht nur öffentliche soziale Netzwerke, sondern auch informelle Netzwerke von großer Bedeutung sind, zeigte die Studie der **Hans Böckler-Stiftung „Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten“** aus dem Jahr 2017¹¹⁵. Während hier vor allem Kostengründe angeführt werden, die durch informelle Netzwerke bei der Pflege minimiert werden, wurde in Gesprächen in Thüringen thematisiert, dass Pflegebedürftige sich nicht immer externen Angeboten öffnen, sondern die vertrauten Personen und familiäre Netzwerke sowie die vertraute Umgebung bevorzugen.

Neben diesen eben angeführten vergleichenden Ergebnissen und den in der Vorstudie angeführten Untersuchungen existieren weitere Befunde und Erkenntnisse zum Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“, die hier nicht alle aufgeführt werden können, da dies den Rahmen des Berichtsumfangs sprengen würde.

¹¹⁰ Bertelsmann Stiftung (2018), Seite 36.

¹¹¹ Sabine Böttcher, Christina Buchwald (2017), Seite 10.

¹¹² ZQP-Zentrum für Qualität in der Pflege (2016), Seite 121.

¹¹³ ZQP-Zentrum für Qualität in der Pflege (2016), Seite 9.

¹¹⁴ Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (2018), Seite 12.

¹¹⁵ Hans Böckler-Stiftung (2017), Seite 76.

10 Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage der qualitativen Interviews, der Workshops, der sekundaäranalytischen Recherchen und der good practice-Beispiele wurden die Ergebnisse zusammengeführt und darauf aufbauend praxisorientierte Handlungsempfehlungen formuliert. Die entwickelten Handlungsempfehlungen dienen einerseits der Ableitung besonderer, verallgemeinerungsfähiger Bedingungen für ein familienfreundliches Thüringen und sollen andererseits auf besondere Problem- und Handlungsfelder verweisen. Zu diesen Handlungsfeldern gehören (1) Information und Beratung, (2) vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen und Strukturen sowie (3) die öffentlich verantwortete Infrastruktur mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zu verbessern und somit (4) den Fachkräftebedarf zu sichern. Zusätzlich werden (5) übergeordnete Empfehlungen formuliert. Die Handlungsempfehlungen richten u. a. an die Landesregierung, an Unternehmen sowie an Kommunen und die dortigen Akteure. Zusätzlich wurden Handlungsempfehlungen formuliert, die mittel- bis langfristig die öffentlichkeitswirksame, mediale Darstellung von Familienfreundlichkeit im Freistaat Thüringen und ihren Erfolgsbedingungen durch Landesregierung, Unternehmen und Kommunen, aber auch andere Akteure wie regionale Bündnisse für Familien betreffen.

Handlungsfeld 1: Information und Beratung

(1.1) Es wird empfohlen, Modalitäten abzustimmen, wie landesweit und regional vorhandene Informationsmaterialien und Angebote bekannter gemacht werden können.

Es gibt viele und vielfältige Angebote und Informationsmaterialien im Bereich Pflege zur Vereinbarkeitsförderung von Sorgearbeit und Beruf, sowohl von Unternehmen, als auch von Kommunen, Kammern, anderen übergeordneten Institutionen, Bündnissen oder Zentren. Diese Angebote sind in unterschiedlicher Weise bekannt bzw. unbekannt. In einer grundlegenden Verbesserung der Bekanntheit, nicht nur innerhalb der Unternehmen, sondern insbesondere auch in einer Förderung der Bekanntheit und Transparenz der unterstützenden Angebote, die Kommunen und andere Einrichtungen vorhalten, liegt großes Handlungspotenzial.

Akteure: Unternehmen, Kammern, Kommunen, Familienbündnisse und -zentren, ThAFF, VWT, Land

Zielgruppe: Beschäftigte mit Sorgearbeit, Unternehmen

Maßnahme: Stufenplan mit zwei Zielrichtungen: Beschäftigte mit Sorgearbeit und Unternehmen

Umsetzung: Lokalen AP (Gemeindeebene) → LK/kfr Stadt → Land + Anbindung an Plattform (HE 3/8) Unternehmen/BR → Kammern/GW → ThAFF/VWT → Land

Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(1.2) Es wird empfohlen, die Öffentlichkeitsarbeit insbesondere um die Betonung des präventiven Charakters vereinbarkeitsfördernder Angebote und Maßnahmen zu ergänzen.

Eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit scheint zwingend notwendig, denn im Bewusstsein der Beschäftigten und Unternehmen, der Kommunen und anderer übergeordneter Institutionen ist die Notwendigkeit von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf fördern, (noch) nicht überall ausreichend angekommen. Damit bleiben aber auch die damit verbundenen Chancen und Potenziale, zum Beispiel für den Wert präventiver Pflegeberatungen, für Unterstützungen in pflegekritischen Lebenssituationen und zu Information über die den Pflegenden und zu Pflegenden zustehenden Leistungen unzureichend berücksichtigt.

Akteure: Kammern, Gewerkschaften, Kranken-/Pflegekassen, Pflegestützpunkte und andere Anbieter*innen von Pflegeberatung, ThAFF, VWT, Land

Zielgruppe: Beschäftigte mit Sorgearbeit, Pflegebedürftige, Unternehmen

Maßnahme: Öffentlichkeitsarbeit

Umsetzung: Information und Beratung zu Chancen und Potenziale vereinbarkeitsfördernder Angebote

Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(1.3) Zur Verbesserung der Bekanntheit vereinbarkeitsfördernder Angebote und Maßnahmen wird eine Pluralisierung der Informationskanäle empfohlen.

Nicht alle Zielgruppen werden mit der derzeit favorisierten Informationsweitergabe über das Internet erreicht. Eine Pluralisierung der Informationswege unter Nutzung der Medienvielfalt bietet hohes Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Bekanntheit, die Nutzung und die Etablierung vereinbarkeitsfördernder Angebote. Die ausschließliche Nutzung des Internet ist nicht ausreichend, andere Kommunikationswege müssen ebenfalls integriert werden.

Akteure:	Unternehmen, Kammern, Kommunen, Familienbündnisse und -zentren, ThAFF, VWT, Land
Zielgruppe:	Beschäftigte mit Sorgearbeit
Maßnahme:	Öffentlichkeitsarbeit
Umsetzung:	schriftliche Informationen in Plakaten, Aushängen, Flyern, Zeitungen und Zeitschriften, (regionale) Rundfunk- und Fernsehbeiträge
Zeitperspektive:	kurz-, mittel- bis langfristig

(1.4) Es wird empfohlen, feste Ansprechpartner*innen oder Anlaufstellen zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Pflege zu etablieren, da diese den Zugang und die Kommunikation erleichtern.

Feste Ansprechpartner*innen oder Anlaufstellen haben eine große Bedeutung für die Anfragen, Informations- und Beratungsbedarfe von Beschäftigten und Einwohner*innen mit Sorgearbeit. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass familiäre Pflege ein Prozess und kein einmal festgelegter Weg ist, dass es komplexe, schwierige und sich ständig verändernde Pflegesituationen gibt, die im ungünstigsten Fall durch die Familien- oder Arbeitssituation der Angehörigen zusätzlich erschwert werden, ist eine vertrauensvolle, kompetente und kontinuierliche Beratung, Begleitung und Abstimmung zu Lösungsmöglichkeiten von hoher Wichtigkeit.

Akteure:	Pflegestützpunkte (Pflegekasse, Kommune), Pflegekassen und andere Anbieter*innen von Pflegeberatung, Senioren- oder Pflegebeauftragte (Kommune), Betriebliche Pflegelotsen (Unternehmen, ThAFF), Betriebsrat oder offiziell benannte Ansprechpersonen, z. B. Familienbüro (Unternehmen)
Zielgruppen:	Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme:	Benennung und Etablierung von Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen
Umsetzung:	Benennung und Etablierung von Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

(1.5) Der Aufbau bzw. Erhalt einer übersichtlichen und strukturierten Online-Plattform zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf wird empfohlen.

Damit Beschäftigte mit Sorgearbeit schnell und gezielt Ansprechpartner*innen und notwendige Informationen finden, ist der Aufbau, der Erhalt und die Pflege einer Online-Plattform zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Pflege sehr wichtig. Diese Plattform sollte übersichtlich und aus Perspektive der suchenden Person strukturiert sein. Bei Aufbau und Pflege sollten die verschiedenen Akteure zur Vereinbarkeit involviert sein. Es wird empfohlen, regionale Plattformen zu integrieren, welche u. a. die medizinische und pflegerische Infrastruktur darstellen, gleichzeitig aber auch die kulturelle und freizeitorientierte Infrastruktur zielgruppenspezifisch nicht außer Acht lassen. Eine kontinuierliche Aktualisierung ist wichtig.

Akteure:	Kommune, Land, Anbieter*innen vereinbarkeitsfördernder, kultureller und freizeitorientierter Angebote
Zielgruppen:	Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit, Unternehmen
Maßnahme:	Online-Plattform „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“
Umsetzung:	Online-Plattform zur Information über Ansprechpartner*innen, Kontaktdaten, gesetzliche Ansprüche, Infrastruktur und Angebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf mit mindestens zwei regionalen Ebenen: erste Ebene Kommune, zweite Ebene Freistaat Thüringen
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

(1.6) Es wird empfohlen, Beispiele guter Praxis zu bewerben und an zentraler Stelle öffentlich zugänglich zu machen.

Zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf existieren bereits viele Beispiele guter Praxis mit unterschiedlichen Ausrichtungen. Darunter befinden sich etablierte good practice-Beispiele, die vielfach schon übertragen wurden und Einzelbeispiele, die aufgrund ihrer Unbekanntheit bisher nicht regionenübergreifend Einzug finden können. In diesem Zusammenhang werden zwei Empfehlungen ausgesprochen: erstens sollten Unternehmen oder Einrichtungen ihre good practice-Beispiele öffentlich präsentieren (z. B. auf ihrer Homepage, auf Unternehmerstammtischen oder Veranstaltungen). Dadurch könnten andere Unternehmen diese Beispiele aufgreifen. Dieser Weg allein ist zur Bekanntmachung nicht ausreichend. Zweitens sollten gleichzeitig die Beispiele guter Praxis auf einer zentralen Homepage, z. B. des Thüringer Ministeriums erfasst und dargestellt werden. Zur erfolgreichen Nutzung ist es notwendig, die zentrale Homepage im Freistaat bekannt zu machen und kontinuierlich zu aktualisieren.

Akteure:	Unternehmen mit guten Vereinbarkeitsbeispielen, VWT, ThAFF, Kammern, Gewerkschaften, BVMW, Land
Zielgruppen:	Unternehmen
Maßnahme:	Bewerbung von good practice-Beispielen
Umsetzung:	a) Schaffung von Austausch- und Präsentationsmöglichkeiten für Unternehmen in Form von Unternehmerstammtischen, Unternehmerfrühstücken, Messen u. a. b) Integration in die Online-Plattform zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf, c) Anbindung an die „Landkarte Familienfreundlichkeit Thüringen“
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

Handlungsfeld 2: vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen und Strukturen

(2.1) Es wird empfohlen, stärker für den Wert gesundheitsfördernder Angebote für Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit (a) zu sensibilisieren und (b) die Inanspruchnahme zu fördern.

Bei Beschäftigten und Einwohner*innen mit Betreuungsaufgaben entsteht – unabhängig davon, ob es sich um Kinderbetreuung oder Pflegeverantwortung handelt – ein hohes Maß an Organisationsbedarf und Aufgabenbewältigung. Durch diese Doppel- oder auch Dreifachbelastung sind Betreuungspersonen gesundheits-, stress- und überlastungsgefährdet. Um präventive und Entlastungsangebote sowie pflegeflankierende Maßnahmen wahrnehmen zu können, müssen sie bekannt und in ihrem Wirkungspotenzial verständlich sein. Es kann förderlich sein, dass Unternehmen präventive Maßnahmen für Beschäftigte in ihren Räumlichkeiten bzw. während der Arbeitszeit (oder in Pausenzeiten) anbieten, da Betreuungspersonen oft außerhalb ihrer Arbeitszeit keine freien Zeitkapazitäten besitzen. Gesundheitserhaltende und pflegebegleitende Maßnahmen können Arbeitsausfällen wegen physischer oder psychischer Überlastung entgegen wirken.

Akteure:	a) Beratung: Pflegestützpunkte (Pflegekasse, Kommune), Pflegekassen und andere Anbieter*innen von Pflegeberatung, Senioren- oder Pflegebeauftragte (Kommune), Betriebliche Pflegelotsen (Unternehmen, ThAFF), Betriebsrat oder offiziell benannte Ansprechpersonen, z. B. Familienbüro (Unternehmen), b) Angebote: Anbieter*innen von Gesundheits- und Präventionsmaßnahmen (z.B. Fitnessstudios, Sportvereine), Krankenkassen
Zielgruppen:	Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit, Unternehmen
Maßnahme:	Gesundheitsförderung für Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Umsetzung:	a) Information und Beratung zu gesundheitlichen Belastungen pflegender Angehöriger b) Entwicklung, Förderung und Etablierung gesundheitsfördernder Angebote
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

(2.2) Es wird empfohlen, Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für Personalverantwortliche und Betriebsräte in Unternehmen als auch für Verantwortliche und Ansprechpartner*innen in Kommunen zu schaffen und zu etablieren.

Im Rahmen der Studie wurde mehrfach betont, dass es weder für Personalverantwortliche und Betriebsräte noch für kommunale Verantwortliche ausreichende Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf gibt. Diese Angebote sollten neben den gesetzlichen Grundlagen auch eine Kommunikationsschulung, eine Schulung zum Umgang mit schwierigen Situationen und Informationen über Möglichkeiten zur Vereinbarkeitsförderung in Unternehmen und Kommunen beinhalten.

Akteure: Kammern, Gewerkschaften, Weiterbildungsträger
Zielgruppen: Führungskräfte in Unternehmen, Stadt-, Kreis- und Landesverwaltungen, Personalverantwortliche, Betriebsräte, Ansprechpersonen für Vereinbarkeitsfragen
Maßnahme: Schulungs- und Weiterbildungsangebote zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
Umsetzung: Entwicklung von Schulungsmodulen zum sensiblen und kompetenten Umgang mit Vereinbarkeitssituationen, aktive Bewerbungskampagnen
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(2.3) Die Intensivierung der Kommunikation innerhalb eines Unternehmens und zwischen verschiedenen Unternehmen wird empfohlen.

Beschäftigte können nur dann Unterstützungsleistungen erhalten, wenn sie ihre Pflegesituation und die sich daraus ergebenden Bedarfe im Unternehmen ansprechen. Beschäftigte formulieren aber ihre Bedarfe nur dann im Unternehmen, wenn mit dem Thema der Pflegeverantwortung offen und sensibel umgegangen wird, das Unternehmen Unterstützungsleistungen anbietet und diese unter den Beschäftigten bekannt sind. Auch die Kommunikation der Beschäftigten untereinander über ihre Lebenssituationen bringt im Gespräch häufig hilfreiche Informationen und Tipps. Aus diesem Grund ist eine offene Kommunikation von Pflegeverantwortung auf allen Ebenen eines Unternehmens unter Wahrung der Privatsphäre der Betroffenen sehr wichtig. Bei benachbarten Unternehmen kann eine Zusammenarbeit bei spezifischen Vereinbarkeitsregeln sinnvoll sein und die Umsetzung von Vereinbarkeitsangeboten fördern.

Akteure: Unternehmen, Kammern, BVMW, Gewerkschaften, Betriebliche Pflegelotsen, Betriebsrat oder offiziell benannte Ansprechpersonen, z. B. Familienbüro
Zielgruppen: Beschäftigte mit Sorgearbeit, Unternehmen
Maßnahme: Förderung einer betriebsinternen und -übergreifenden Kommunikation
Umsetzung: a) Schulungen zu einer pflegesensiblen Kommunikation
b) Kaskade aus (1) Sensibilisierung für das Thema, (2) Schaffung von Raum für Austausch und Gespräch, (3) Schnittstelle zu den Beschäftigten und zur Unternehmensleitung ggf. (4) Arbeitskreis zum Austausch mit anderen Unternehmen
Zeitperspektive: kurz-, mittel- bis langfristig

(2.4) Die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Akteuren der kommunalen Ebene wird empfohlen.

Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und (kommunalen) Einrichtungen sowie Anbieter*innen vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf sollte intensiviert werden. Ziel ist es hier u. a., bei der Suche nach regionalen/lokalen Lösungsangeboten alle potenziellen Akteure einzubeziehen und Schnittstellen schneller zu erkennen.

Akteure: Unternehmen, Kommunen, Anbieter*innen vereinbarkeitsfördernder Angebote
Zielgruppen: Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme: lokale Förderung der Zusammenarbeit von Unternehmen und kommunalen Akteuren
Umsetzung: Schaffung und Ausbau von Arbeitskreisen oder Arbeitsgemeinschaften
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(2.5) Es wird empfohlen, das Selbstbild der Kommune als Dienstleister zu stärken.

Die Kommune wird einerseits als letztes Glied der Verwaltungskette angesehen, deren Handlungsspielräume auch bei bekannten Vereinbarkeitsbedarfen beschränkt sind. Andererseits fungiert die Kommune „als Sprachrohr“ zur Landesebene und hat insofern eine wichtige „Vermittler“-Funktion, in dem die Bedarfe der Einwohnerschaft an die Landesregierung kommuniziert werden. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn die Bedarfe nicht durch das alleinige Handeln von Kommunen befriedet werden können. Für die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf ist es damit wichtig, das Selbstbild der Kommune als Dienstleister zu stärken sowie die „Beraterrolle“ der Kommune zu verinnerlichen und auch nach außen zu kommunizieren. Dabei steht der einzelne Mensch jeder Kommune in seiner spezifischen Situation und mit seinen Bedarfen im Mittelpunkt.

Akteure:	Kommunen, Land
Zielgruppen:	Einwohner*innen mit und ohne Sorgearbeit
Maßnahme:	Selbstbild der Kommune als Dienstleister
Umsetzung:	Ausbau und Intensivierung der Informationskette „Einwohnerschaft ↔ Gemeinde → Landkreis → Land (→ Bund)“
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

Handlungsfeld 3: öffentlich verantwortete Infrastruktur

(3.1) Es wird empfohlen, auf kommunaler Verwaltungsebene die Struktureinheit auszubauen, die sich mit den Belangen von älteren und pflegebedürftigen Menschen befasst und als Schnittstelle zu den verschiedenen Akteuren der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf dienen kann.

Sowohl die Analysen zur öffentlich verantworteten Infrastruktur als auch viele Interviewpartner*innen verdeutlichten, dass Seniorenbeauftragte entweder nicht ausreichend bekannt sind, mit den Belangen von pflegebedürftigen Menschen nicht in Verbindung gebracht werden oder nicht über ausreichende Kapazitäten verfügen. Es gibt aus Sicht der Beschäftigten mit Sorgearbeit keine kommunale Verwaltungseinheit, die sich sowohl mit den Belangen älterer als auch pflegebedürftiger Menschen befasst und als Schnittstelle für die Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf dienen kann. Ein Vorschlag aus den Interviews und Workshops war die Schaffung von Seniorenämtern ähnlich den Jugendämtern. Ein solches Amt würde alle Bereiche der Altenhilfe, Pflege und Seniorenarbeit in sich vereinen und wäre sowohl für die Einwohner*innen als auch für Unternehmen und andere Akteure in seiner Aufgaben- und Verantwortungsstruktur klar zu erkennen. Aktuell ist Altenhilfe und Pflege verschiedenen Bereichen zugeordnet und dies äußerst uneinheitlich zwischen den Kommunen.

Akteure:	Kommunalverwaltung, Seniorenbeauftragte
Zielgruppen:	Einwohner*innen mit und ohne Sorgearbeit
Maßnahme:	Schaffung von Seniorenämtern
Umsetzung:	Stufenplan: (1) referatsübergreifende Zusammenarbeit, (2) referatsübergreifende Beratungsangebote, (3) Schaffung eines Seniorenamtes bei ausreichendem Bedarf
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

(3.2) Es wird empfohlen, Kommunen und Unternehmen für gegenseitige Partnerschaften zu sensibilisieren.

Kommunen und Unternehmen sind dafür zu sensibilisieren, sich beim Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf gegenseitig als Partner*innen anzusehen. Beschäftigte mit Sorgearbeit in den Unternehmen sind zumeist Einwohner*innen der Kommunen, in denen die Unternehmen ansässig sind. Dies stellt die Hauptschnittstelle zwischen Unternehmen und Kommunen in der Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf dar. In den Interviews äußerten Unternehmen den Wunsch nach kommunalen Ansprechpartner*innen zu diesem Thema.

Akteure: Kommunen, Unternehmen
Zielgruppen: Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme: Partnerschaften zwischen Kommunen und Unternehmen
Umsetzung: Benennung von kommunalen Ansprechpartner*innen für Unternehmen für das Thema „Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf“
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(3.3) Es wird empfohlen, alternative Mobilitätsangebote und Strukturen zur Sicherung der Daseinsvorsorge insbesondere in den ländlichen Regionen zu schaffen.

Die Begrenztheit des Öffentlichen Personennahverkehrs stellt insbesondere in ländlichen Regionen eine besondere Herausforderung dar. Dies betrifft nicht nur Pflegebedürftige und Menschen in Sorgearbeit, sondern auch ältere Personen, Kinder und Jugendliche. Sowohl der Zugang zu Ämtern und Behörden, Ärzten und Therapeuten sowie zu Dienstleistungsangeboten des täglichen Lebens (z. B. Einkauf, Bank) als auch die Teilhabe am öffentlichen Leben wird aktuell aufgrund fehlender Mobilitätsangebote erschwert. Es wird empfohlen, neue Modelle (z. B. Fahrdienste, Dorfzentren) zu entwickeln und zu erproben und bei Bewährung fest zu implementieren und nicht nach Beendigung des Projektes einzustellen.

Akteure: Kommunen, Land, Unternehmen, Vereine, Bürgerinitiativen
Zielgruppen: Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme: alternative Mobilitätsangebote und Strukturen zur Sicherung der Daseinsvorsorge
Umsetzung: Förderung von Modellprojekten mit praktischen Erprobungsphasen
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(3.4) Es wird empfohlen, die Entwicklung der öffentlich verantworteten Infrastruktur stärker auf den Aspekt der Vereinbarkeitsförderung auszurichten und zu forcieren.

Eine unter Vereinbarkeitsaspekten betrachtete unzureichende Infrastruktur findet sich u. a. bei Ämtern, Behörden, Betreuungseinrichtungen, medizinischen und anderen öffentlichen Einrichtungen. Mobile Tagespflegeangebote, kleine Tagespflegestrukturen im ländlichen Raum, mobile Gesundheitszentren, mobile oder zugehende Beratungsdienste sowie Motorik- und Mobilitätsparks¹¹⁶ sind Stichpunkte, aus denen gute Konzepte entwickelt werden können. Ideen sind vielfältig vorhanden, diese müssen nun Einzug in politische Konzepte finden, damit Strategien zur Umsetzung entwickelt und die Finanzierung gesichert werden kann. Sichere Rahmenbedingungen für Projekte (Verlässlichkeit, Kontinuität, keine Befristung) fördern die Akzeptanz bei der Bevölkerung. Dauerhafte Strukturen und Angebote sind häufiger bekannt und werden bei Bedarf eher genutzt. Das fördert eine langfristige Lebensplanung und eine gute Lebensqualität im ländlichen Raum. Empfohlen wird die Schaffung von Anreizen für Kommunen zur Einrichtung langfristiger Lösungen.

Akteure: Kommunen, Land, Unternehmen, Träger von Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, Vereine, Bürgerinitiativen
Zielgruppen: Beschäftigte und Einwohner*innen mit und ohne Sorgearbeit
Maßnahme: stärkere Berücksichtigung vereinbarkeitsfördernder Strukturen in der öffentlich verantworteten Infrastruktur
Umsetzung: Entwicklung von Förderprogrammen, Durchführung (längerfristiger) Modellprojekte zur Erprobung mobiler, zugehender und kleinteiliger Angebote im ländlichen Raum
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

¹¹⁶ Generationsübergreifende Freizeit- und Bewegungsräume

(3.5) Die Ausweitung und Abstimmung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und anderen öffentlichen Einrichtungen wird empfohlen.

Ein Problem der Vereinbarkeit stellen die starren und teils zu kurzen Öffnungszeiten u. a. der Betreuungseinrichtungen sowohl für Kinder als auch für ältere oder pflegebedürftige Personen, der Ämter und Behörden sowie anderer Verwaltungseinrichtungen dar. Öffnungszeiten öffentlicher Einrichtungen, die fast ausschließlich in der Arbeitszeit von Beschäftigten liegen, nutzen Beschäftigten mit Sorgearbeit wenig. Es wird empfohlen, die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen und die Sprechstunden im Verwaltungsbereich zu erweitern und aufeinander abzustimmen. Dabei dürfen allerdings die Aspekte der Vereinbarkeit für die Beschäftigten in den Betreuungs- und Verwaltungseinrichtungen selbst nicht außer Acht gelassen werden.

Akteure: Kommunalverwaltung, Träger von Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige
Zielgruppen: Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme: Abstimmung der Öffnungszeiten von Betreuungs- und öffentlichen Einrichtungen
Umsetzung: Stufenplan: (1) Analyse, (2) Abstimmung und (3) Anpassung der regionalen Öffnungszeiten außerhalb der Kernarbeitszeit; ggf. (4) Ausweitung der Öffnungszeiten
Zeitperspektive: kurz-, mittel- bis langfristig

(3.6) Die Intensivierung der organisierten Wohnumfeldverbesserung und sozialräumlichen Pflege wird empfohlen.

Angesichts der gegenwärtigen Entwicklung, die gekennzeichnet ist durch eine Zunahme der älteren Bevölkerung und damit auch der Pflegebedürftigkeit und mit Blick auf einen Fachkräfteengpass, ist die Entwicklung neuer Wohnformen wie z. B. Pflege-WGs mit guten Konzepten sowohl eine Voraussetzung zur Gewährleistung einer umfassenden Pflege als auch ein Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Organisierte Wohnumfeldverbesserung wie die Schaffung von Barrierefreiheit im häuslichen Umfeld rückt unter den Auswirkungen des demografischen Wandels stärker in den Fokus zukünftiger Handlungsfelder. Die Intensivierung der organisierten Wohnumfeldverbesserung und die sozialräumliche Pflege zielen vor allem auf die Arbeit im Vorfeld, in dem sie älteren oder hilfsbedürftigen Personen möglichst lange den Verbleib im gewohnten Umfeld ermöglichen sollen. Es wird empfohlen, die Information über mögliche Wohnraumanpassungen zu intensivieren, notwendige Anpassungen vorzunehmen und Unterstützungsstrukturen auf- und auszubauen.

Akteure: Träger von Beratungsangeboten zur Wohnraumanpassung, Wohnungs- und Immobilienbranche, Kommunen
Zielgruppen: Einwohner*innen mit und ohne Sorgearbeit
Maßnahme: Organisierte Wohnumfeldverbesserung
Umsetzung: Sozialraumanalysen in Zusammenarbeit von Kommunen und Wohnungsunternehmen, Information über und Ausbau von Angeboten zur Wohnraumanpassung
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(3.7) Es wird empfohlen, auf allen Verwaltungsebenen eine ressortübergreifende Zusammenarbeit beim Thema Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf zu etablieren.

Sowohl innerhalb einer Kommune als auch innerhalb höherer Verwaltungsebenen (Planungsregionen, Landesregierung) beschäftigen sich verschiedene Fachdienste mit dem Vereinbarkeitsthema bzw. mit Akteuren, die in der Vereinbarkeitsarbeit handlungsleitend sind (z. B. der Fachdienst Wirtschaftsförderung mit Unternehmen). Die Bildung einer Schnittstelle, z. B. im Sinne einer Arbeitsgruppe, an der Vertreter*innen aller beteiligten Fachdienste sich austauschen, gemeinsam nach Handlungsstrategien suchen und diese mit ihren eigenen, fachspezifischen Prozessen abstimmen, würde gewinnbringend und Synergien freisetzend wirken. Gleichzeitig wird damit ein Voneinander-Lernen, der Austausch und die Zusammenarbeit gefördert. Dies hilft auch, das „Leuchtturmdenken“ zu überwinden und setzt voraus, dass zwischen den Kommunen Möglichkeiten zum offenen und konstruktiven Austausch bestehen.

Akteure: Gemeinden, Landkreise, kreisfreie Städte und Land, ggf. Regionale Planungsstellen
Zielgruppen: Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme: Etablierung einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit
Umsetzung: ressortübergreifende Arbeitsgruppen in den Verwaltungseinheiten von Gemeinden, Landkreisen, kreisfreien Städten und Land
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(3.8) Der Ausbau von Pflegestützpunkten wird empfohlen.

Zur Sicherstellung einer flächendeckenden, individuellen und wohnortnahen Beratung wird der Ausbau von Pflegestützpunkten im Freistaat Thüringen empfohlen. Die aktuelle Situation von drei Pflegestützpunkten, von denen sich zwei in der Planungsregion Nordthüringen befinden, muss als nicht ausreichend für eine wohnortnahe Beratung eingeschätzt werden.

Außerdem sollten die Pflegestützpunkte ein Beratungsmodul zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf entwickeln, welches die regionalen Unterstützungsstrukturen einschließt. Hierfür sind gegebenenfalls Qualifizierungen und Personalaufstockungen notwendig.

Akteure: Kommune, Pflegekassen, Land
Zielgruppen: Beschäftigte und Einwohner*innen mit Sorgearbeit
Maßnahme: Ausbau von Pflegestützpunkten, Etablierung eines Beratungsmoduls zur Vereinbarkeit
Umsetzung: a) Ausbau von Pflegestützpunkten nach ausgewählten Kriterien wie Bevölkerungsentwicklung, Altersstruktur und Pflegebedürftigkeit
b) Entwicklung und Etablierung eines Beratungsmoduls zur Vereinbarkeit unter Einbezug der regionalen, vereinbarkeitsunterstützenden Akteure und der Bedarfe von Beschäftigten mit Sorgearbeit
Zeitperspektive: langfristig

(3.9) Es wird empfohlen, eine ganzheitliche Sozialraumorientierung als Pflichtaufgabe für die Kommunen zu definieren.

Immer wieder wird thematisiert, dass die Sozialplanung und auch die Pflegeplanung zur Pflichtaufgabe für jede Kommune definiert werden sollte und somit als verbindlich anzusehen ist. Die Struktur-, Sozial- und Pflegeplanung sollte eine vor Ort-Planung sein und gehört somit in das Aufgabenfeld der Kommune. Die Aufgabe der Kommune ist dabei, den Blick auf eine ganzheitliche Sozialraumorientierung zu lenken, d. h. alle Felder und Bereiche zu diesem Thema einzubeziehen bzw. zu verknüpfen. Das setzt eine ressortübergreifende Zusammenarbeit voraus. Der Freistaat Thüringen verfolgt im Rahmen der Sozialplanung den integrierten Fach- und einzelnen Planungsansatz. Es wird empfohlen, diesen weiter zu verfolgen.

Akteure: Kommunen, Land, Kompetenzzentrum Strategische Sozialplanung
Zielgruppen: Kommunen
Maßnahme: Sozialplanung als kommunale Pflichtaufgabe
Umsetzung: Bedarfsanalyse, ggf. Anpassung der Thüringer Kommunalordnung
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

Handlungsfeld 4: Fachkräftegewinnung und -sicherung

(4.1) Es wird empfohlen, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen und Angebote stärker als Argument zur Arbeitgeberattraktivität und im Prozess der Fachkräfterekrutierung einzusetzen.

Im Prozess der Fachkräfterekrutierung und -bindung spielt die Arbeitgeberattraktivität eine wichtige Rolle. Bisherige Kriterien wie die Höhe des Gehaltes bzw. Lohnes oder der Inhalt der Tätigkeit sind nicht mehr ausreichend. Ein zunehmend an Bedeutung gewinnendes Instrument zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ist das Angebot vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen. Dieses Instrument wird bisher zur Rekrutierung und Bindung von Fachkräften noch nicht ausreichend genutzt. Notwendige Voraussetzung ist das Vorhandensein von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen im jeweiligen Unternehmen.

Akteure: Unternehmens-, Personalleitungen, Betriebsräte, Kammern, Gewerkschaften
Zielgruppen: Beschäftigte mit Sorgearbeit
Maßnahme: Vereinbarkeit als Argument der Arbeitgeberattraktivität
Umsetzung: Sensibilisierung für und Sichtbarmachen von vereinbarkeitsfördernden Angeboten, Förderung der Kommunikation über vereinbarkeitsfördernde Angebote in und außerhalb von Unternehmen über Schulungen von Führungskräften und Betriebsräten, Kampagnen
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(4.2) Die Etablierung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik wird in Unternehmen und Verwaltungsstrukturen empfohlen.

Beschäftigte mit Sorgearbeit benötigen zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf meist individuelle Lösungen. Es wird empfohlen, diese individuellen Lösungen nicht als Dauerzustand anzusehen, da Pflegeverlauf und Betreuungsintensität im Vorfeld nicht planbar sind und sich verändern. Mittels einer lebensphasenorientierten Personalpolitik können sowohl bei Kinderbetreuung als auch bei Pflegeverantwortung Veränderungen regelmäßig in den Blick genommen und mit entsprechenden Vereinbarkeitsangeboten variabel darauf reagiert werden. Dies erlaubt Unternehmen einen kontinuierlichen Austausch mit ihren Beschäftigten in Sorgearbeit und verhindert, dass sie von einer plötzlichen Arbeitsplatzaufgabe aufgrund von Pflegeverantwortung überrascht werden.

Akteure: Unternehmens-, Personalleitungen, Betriebsräte, Kammern, Gewerkschaften
Zielgruppen: Beschäftigte mit Sorgearbeit
Maßnahme: Etablierung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik
Umsetzung: Sensibilisierung für und Schulung zu lebensphasenorientierter Personalpolitik
Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

(4.3) Es wird empfohlen, die Arbeits- und Pflegebedingungen für Personal, Pflegebedürftige und Angehörige zu verbessern und notwendige Strategien miteinander zu verzahnen.

Die demografischen Entwicklungen der letzten Jahre zeigen deutlich, dass Pflegeplätze bzw. -einrichtungen eine große Rolle spielen und zukünftig noch an Bedeutung gewinnen werden. Wenn Arbeitskräfte in Zeiten des Fachkräfteeinganges in Unternehmen gebraucht werden, dann müssen zu betreuende Angehörige in diesen Zeiten gut versorgt sein. Eine Erhöhung der Betreuungskapazitäten z. B. der Tagespflege im ländlichen Raum, der Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie eine Erhöhung des Personalschlüssels zur optimalen Versorgung und Betreuung von älteren und pflegebedürftigen Menschen wird empfohlen, um Pflegeaufgaben von Beschäftigten reduzieren zu können und pflegende Beschäftigte als Arbeits- und Fachkräfte im Betrieb halten zu können. Zur Verbesserung der Arbeits- und Pflegebedingungen und damit zur langfristigen Sicherung der professionellen Pflege als eine Grundlage für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollten verschiedene Strategien zielführend miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.

Insbesondere die Langfristwirkung von Strategien (z. B. beim Anwerben von ausländischen Auszubildenden) und die notwendigen Begleitmaßnahmen (hier u. a. Sprachkurse, Integrationsförderung) müssen in die Betrachtung einbezogen werden. Dies betrifft sowohl Strategien für die Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Pflege- als auch in allen anderen Branchen.

Akteure:	Verbände, Träger und Unternehmen der Pflegebranche, Agentur für Arbeit, Kammern, Gewerkschaften, Pflegekassen, Kommunen, Land
Zielgruppen:	Einwohner*innen mit Sorgearbeit, professionell Pflegende
Maßnahme:	Verbesserung der Arbeits- und Pflegebedingungen
Umsetzung:	Bedarfsanalyse und Analyse der Arbeits- und Pflegebedingungen, Entwicklung von Strategien auf der Grundlage der Ergebnisse, Verzahnung und Abstimmung verschiedener Strategien unter Beachtung intendierter und nichtintendierter Folgen
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

Handlungsfeld 5: übergeordnete Handlungsempfehlungen

(5.1) Es wird empfohlen, die Entwicklung einer wertschätzenden Darstellung von Pflege und eines positiven Images der Pflege und des Pflegeberufes zu fördern.

Sowohl Altern und gepflegt werden zu müssen als auch die Pflgetätigkeit selbst werden fast ausschließlich mit der Darstellung von Defiziten, Belastungen, Einschränkungen und dem Abbau von Fähigkeiten verbunden. Der Blick wird nicht auf die positiven Seiten des Alterns und der Pflege gelenkt. Die häufig auch fehlende gesellschaftliche Wertschätzung des Alterns hat einen Einfluss auf die Wertschätzung des Pflegeberufes. Mit dem Aufzeigen der positiven Seiten der Pflegeberufe, wie z. B. die Krisenfestigkeit des Berufs, die Vielfalt der Aufgabenfelder, die Erfüllung, die dieser Beruf mit sich bringen kann, sowie die Dankbarkeit, die Älteren bzw. Pflegebedürftige häufig zeigen, kann die gesellschaftliche Wertschätzung der Pflgetätigkeit und des Pflegeberufes gesteigert werden.

Akteure:	Pflegekassen, Verbände der Pflegebranche, Träger von Pflegedienstleistungen, Kommunen, Land
Zielgruppen:	Bevölkerung, professionell Pflegende, pflegende Angehörige
Maßnahme:	Aufwertung des Images der Pflege
Umsetzung:	medienübergreifende Imagekampagne, um alle Bevölkerungsgruppen zu erreichen
Zeitperspektive:	mittel- bis langfristig

(5.2) Es wird empfohlen, die Schaffung gesetzlicher Regelungen zur Finanzierung der Pflegezeit analog zur Elternzeit und die Gewährung von zehn Krankheitstagen je Kalenderjahr für pflegende Angehörige ähnlich der Kind-krank-Regelung zu unterstützen.

Die aktuelle Finanzierung von Pflegezeiten mittels eines zinsfreien Darlehens wird vor allem von den Betroffenen als nicht umsetzbar eingeschätzt und als ungerecht im Vergleich zur Elternzeitregelung empfunden. Aufgrund der geringen Haushaltseinkommen und der damit verbundenen niedrigen Sparguthaben stellt die Darlehensfinanzierung eine unüberschaubar lange finanzielle Belastung für die pflegenden Angehörigen dar.

Akteure:	Land
Zielgruppen:	Einwohner*innen mit Pflegeverantwortung
Maßnahme:	Angleichung gesetzlicher Regelungen in der Pflege an geltende Kinderbetreuungsregelungen
Umsetzung:	länderübergreifender Austausch der für Pflege zuständigen Fachministerien, Nutzung der Gesundheitsministerkonferenz, Einbringung eines Veränderungsantrages als Bundesratsinitiative
Zeitperspektive:	langfristig

(5.3) Es wird empfohlen zu überlegen, inwieweit ähnlich den kommunalen Pflichtaufgaben für Kinder und Jugendliche vergleichbare für Senior*innen erlassen werden können.

Seitens der kommunalen Akteure und der Einwohner*innen wird auf ein Mißverhältnis zwischen finanzieller Unterstützung für Kinder- und Jugendliche einerseits und für Senior*innen andererseits verwiesen. Dies führt insbesondere in finanzschwachen oder unter Kommunalaufsicht stehenden Kommunen unter den Einwohner*innen zu Konkurrenz- und Ausgrenzungsgefühlen. Kommunen unter Kommunalaufsicht können nur einen eng begrenzten Anteil ihrer Haushaltsmittel für freiwillige Leistungen ausgeben. Darüber hinausgehende Leistungen werden häufig unabhängig ihres Bedarfes gestrichen. Dies betrifft vorrangig Leistungen für Senior*innen, da für diese kaum Pflichtaufgaben definiert sind. Für den Bereich Altenarbeit und Pflege gibt es kein Regelwerk kommunalen Handelns.

Akteure: Kommunen, Land

Zielgruppen: Kommunen

Maßnahme: Prüfung der Möglichkeiten zum Erlass kommunaler Pflichtaufgaben für Senior*innen

Umsetzung: Bedarfsanalyse, ggf. Anpassung der Thüringer Kommunalordnung

Zeitperspektive: langfristig

(5.4) Es wird empfohlen, ein Leitbild für Altenhilfe und Pflege des Freistaats Thüringen zu entwickeln.

Der Freistaat Thüringen hat ein Leitbild zur Familienfreundlichkeit entwickelt, welches landesweit Beachtung findet. Ein vergleichbares Leitbild für den Umgang mit alten und pflegebedürftigen Menschen fehlt und wird von verschiedenen Akteuren gefordert. Dieses Leitbild sollte u. a. ähnlich der landesrechtlichen Verankerung der Verbesserung der Kinderbetreuung vergleichbare Aufgaben für die Bereiche Altenhilfe und Pflege verbindlich definieren.

Akteure: Kommunen, Land

Zielgruppen: Bevölkerung und alle Akteure des öffentlichen, gesellschaftlichen und politischen Lebens

Maßnahme: Leitbild für Altenhilfe und Pflege des Freistaats Thüringen

Umsetzung: Bildung einer Projektgruppe unter Einbindung von Stakeholdern, Durchführung eines transparenten und handlungsorientierten Beteiligungsverfahrens, Entwicklung eines Leitbildes für Altenhilfe und Pflege

Zeitperspektive: mittel- bis langfristig

Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2018): Prognos-Studie: Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege: Probleme und Herausforderungen. Freiburg.

Bestmann B., Wüstholtz E., Verheyen F. (2014): Pflege: Belastung und sozialer Zusammenhalt: Eine Befragung zur Situation von pflegenden Angehörigen. Hamburg: Techniker Krankenkasse. WINEG Wissen 04/2014.

Hans Böckler-Stiftung (Hg.) (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Stuttgart. Nr. 363 – Juni 2017.

Böttcher, Sabine, Buchwald, Christina (2017): Evaluation der AOK-Pflegeberatung nach § 7a SGB XI. Kurzbericht. Halle.

Böttcher, Sabine, Buchwald, Christina, Kohte, Wolfhard (2015): Sozialberichterstattung zur Situation der Pflegeberufe in Mecklenburg-Vorpommern.

Böttcher, Sabine, Buchwald, Christina, Kohte, Wolfhard (2013): Wissenschaftliche Evaluation des Konzeptes der Vernetzen Pflegeberatung im Land Sachsen-Anhalt. Magdeburg.

Bundesregierung Deutschland (2016): Sechster Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland. (6. Pflegebericht)

Deutsches Zentrum für Altersfragen DZA (Hrsg.) (2016): report Altersdaten, Heft 1/2016.

Ehrlich, Martin, Becker, Karina (2016): Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf: Auswertung quantitativer Beschäftigungsbefragungen und qualitativer Experteninterviews. (unveröffentlicht)

Engstler, Heribert (2006): Großelternschaft als Thema sozialwissenschaftlicher Forschung – ein Überblick über ausgewählte neuere Literatur. Informationsdienst Altersfragen, Heft 3/2011, Nr. 33, S. 11 – 15

Frohnert, Kirsten (2016): Vereinbarkeit 2.0 – Neue Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte. Erfurt.

Gräßel, Behrndt (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Rahmenbedingungen und Bedarfslagen. IN: Jacobs, Klaus, Kuhlmeier, Adelheid, Greß, Stefan, Klauber, Jürgen, Schwinger, Antje (2016), S. 169-188.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.) (2015): Beruf und Pflege vereinbaren: Lösungsansätze und Praxisbeispiele aus Hessen. Mainz-Kastel.

IWT-Institut der Wirtschaft Thüringens (Hrsg.) (2017): Fachkräfteentwicklung und Demografie – Perspektiven und Strategien in Ostthüringer Unternehmen. Gotha.

Jacobs, Klaus, Kuhlmeier, Adelheid, Greß, Stefan, Klauber, Jürgen, Schwinger, Antje (2016): Pflege-Report 2016. Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Schattauer, Stuttgart.

Langehennig, Manfred, Betz, Detlef, Dosch, Erna (2012): Männer in der Angehörigenpflege. Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel.

Meyer, Martha (2006): Pflegende Angehörige in Deutschland. Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen.

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (Hrsg.) (2018): GesellschaftsReport BW: Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit. Stuttgart. Ausgabe 1-2018.

Nowossadeck, Sonja, Engstler, Heribert, Klaus, Daniela (2016): Pflege und Unterstützung durch Angehörige. IN: Deutsches Zentrum für Altersfragen DZA (Hrsg.) (2016): report Altersdaten, Heft 1/2016.

Schwinger, Antje, Tsiasioti, Chrysanthi, Klauber, Jürgen: Unterstützungsbedarf in der informellen Pflege – eine Befragung pflegender Angehöriger. IN: Jacobs, Klaus, Kuhlmei, Adelheid, Greß, Stefan, Klauber, Jürgen, Schwinger, Antje (2016), S. 189-216.

Suhr, Ralf, Naumann, Dörte (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Rahmenbedingungen und Bedarfslagen. IN: Jacobs, Klaus, Kuhlmei, Adelheid, Greß, Stefan, Klauber, Jürgen, Schwinger, Antje (2016), S.217-228.

Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Wiesbaden.

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Willkommen in Thüringen. Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung. Erfurt.

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2016): Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen 2016. Eine Befragung im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit. Erfurt.

Verein familiengerechte Kommune e.V. (2015): Audit familiengerechte Kommune, Audit familiengerechter Kreis, Strategische Instrumente zur nachhaltigen Ausrichtung der Familienpolitik – Strategietreffen der lokalen Bündnisse für Familien Thüringen. 13. April 2015. (Vortragspräsentation)

ZQP-Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.) (2016): ZQP-Themenreport: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin.

Links

Angebote zur Unterstützung im Alltag - Betreuungsangebote - nach 45a (1) Nr. 1 SGB XI. (2017). unter: <https://docplayer.org/43406661-Angebote-zur-unterstuetzung-im-alltag-betreuungsangebote-nach-45a-1-nr-1-sgb-xi.html> (letzter Zugriff: 28.08.2018)

Audit familiengerechte Kommune (2015): Zielvereinbarung zur Erlangung des Zertifikats „Familiengerechte Kommune“ der Stadt Gera. unter: <https://www.gera.de/fm/193/Zielvereinbarung%20Stand%2025.pdf>

Barmer GEK (2015): Barmer GEK Pflegereport 2015. unter: <https://www.barmer.de/blob/36042/73f4ded2ea20652834aeedbb7c2bc16a/data/pdf-barmer-gek-pflegereport-2015.pdf>

Bertelsmann Stiftung (2018): Ausgezeichnete Arbeitgeber. unter: <https://www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de/beispiele.html>

Bertelsmann Stiftung (2018): Bewertungskriterien. Mittelstandsorientierte Bewertung der Familienfreundlichkeit. unter: <https://www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de/das-siegel/bewertungskriterien.html>

Bertelsmann Stiftung (2018): Eisenach - Basisdaten Pflegevorausberechnung - 2013 – 2030. unter: <http://www.wegweiser-kommune.de/statistik/eisenach+basisdaten-pflegevorausberechnung+pflegebeduerftige+2013-2030+tabelle>

Bertelsmann Stiftung (2018): Statistische Daten. unter: www.wegweiser-kommune.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Auf fremdem Terrain – Wenn Männer pflegen. unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/93290/60c20a89ca5808c96cba3f3b70baccbd/auf-fremdem-terrain-wenn-maenner-pflegen-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie". unter: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

Düne e. V. (2018): Verein. unter: <https://www.duene-sondershausen.de/verein>

Freistaat Thüringen (2012): Die Thüringer Nachhaltigkeitsstrategie 2011. unter: https://www.nachhaltigkeitsbeirat-thueringen.de/media/seiten/startseite/dokumente/Broschuere_Nachhaltigkeitsstrategie_2011.pdf

Freistaat Thüringen (2014): Leitbild „Familienfreundliches Thüringen“. unter: https://thueringen.de/mam/th7/tmsfg/familie/familienfreundlichkeit/leitbild__2014_10_13.pdf

Förderprogramm: Unternehmenswert:Mensch (2018). unter: <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite/>

Industrie- und Handelskammer Südthüringen (2012): Standortanalyse Südthüringen. unter: <https://www.ihk-suhl.de/documents/138373DE39A.pdf>

Institut für kommunale Planung und Entwicklung e. V. (2017): Das Thüringer Landesprogramm „Solidarisches Zusammenleben der Generationen“. unter: https://www.ikpe-erfurt.de/wp-content/uploads/2017/05/Folder_IKPE_LSZ_web1.pdf

Insitut Verkehr und Raum der Fachhochschule Erfurt (2015): E-Mobilität im ländlichen Raum. Integration eines erneuerbare Energien nutzenden Elektrofahrzeugs (WertherMobil) für den Nahbereich in das Konzept eines multifunktionalen Dorfladens. unter: <https://www.tlz.de/web/zgt/wirtschaft/detail/-/specific/Schlechte-Versorgung-auf-dem-Land-IHK-will-Dorflaeden-wiederbeleben-102812028>

Kinderbüro der Stadt Weimar: Willkommen im Kinderbüro. unter: <http://kinderbuero-weimar.de/das-kinderbuero.html>

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (2011): Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen. Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Eltern. unter: https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmwta/leitfaden_vereinbarkeit_th__ringen.pdf

Landkreis Altenburger Land (2016): Auditierung „Familiengerechter Landkreis“ Altenburger Land. unter: <https://www.altenburgerland.de/fm/41/AUDIT%20Homepage.pdf>

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (2014): Brandeburger Fachkräftestudie Pflege. unter: https://masgf.brandenburg.de/media_fast/4055/fks_pflege_kurz.pdf

MITTENDRIN IN RANIS E.V.: Marktzentrum in Ranis. unter: <https://www.mittendrin-in-ranis.de/>

Netzwerk pflegeBegleitung (2018): Verzeichnis der Kooperationspartner. unter: http://www.pflegebegleiter.de/wp-content/mitglieder/?pageNum_rsMitglieder=1&totalRows_rsMitglieder=144

Stadtverwaltung der Wartburgstadt Eisenach: Kinderbeauftragte.
unter: <https://www.eisenach.de/rathaus/stabsstellen-beauftragte/stabsstelle-soziale-stadt/kinderbeauftragte/>

Statistisches Bundesamt (2016): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand der Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2015. Fachserie 1 Reihe 4.1.1. unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeit2010411157004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2018): Zusammengefasste Geburtenziffern. Kinder je Frau nach Kalenderjahr.
unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Geburten.html>

Stiftung Landleben (2018): Die Landengel - Wir sind für Sie da.
unter: http://www.stiftung-landleben.de/index.php/38-test/projekt-landengel-mp/projekt-landengel?layout=*

Stiftung Landleben (2018): Startseite. <http://www.stiftung-landleben.de/>

Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (2018): Arbeiten und Leben in Thüringen. unter: <https://www.thaff-thueringen.de/>

Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (2018): Betrieblicher Pflegekoffer.
unter: <https://www.thaff-thueringen.de/beratung/arbeitgeber/betrieblicher-pflegekoffer>

Thüringer Agentur für Fachkräftesicherung (2018): Schulung „Betrieblicher Pflegelotse“. unter: <https://www.thaff-thueringen.de/veranstaltungen/schulung-betrieblicher-pflegelotse>

Thüringer Ehrenamtsstiftung (2018): Ehrenamtswegweiser. unter: <https://www.thueringer-ehrenamtsstiftung.de/Ehrenamtswegweiser.29.0.html>

Thüringer Landesamt für Statistik(2015): Geburten und Gestorbene nach Kreisen in Thüringen. unter: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr000104%7C%7C>

Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Pflegebedürftige und Pflegeeinrichtungen nach Kreisen in Thüringen. unter: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr001504||>

Thüringer Landesamt für Statistik (2015): Statistischer Bericht A I – unreg./17: Entwicklung der Bevölkerung Thüringens 2015 bis 2035 nach Kreisen – Bevölkerungsvorausberechnung. unter: <https://statistik.thueringen.de>

Thüringer Landesamt für Statistik (2016): Geburten und Gestorbene nach Kreisen in Thüringen. unter: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr000104%7C%7C>

Thüringer Landesamt für Statistik (2017): Bevölkerung. Entwicklung des Durchschnittsalters der Bevölkerung 2015 und 2020 bis 2035 nach Geschlecht. unter: https://statistik.thueringen.de/th_2035/default.asp?up=5

Thüringer Landesamt für Statistik (2017): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen - Erwerbstätige im Inland nach Kreisen in Thüringen. unter: <https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kz002009%7C%7C>

Thüringer Landesamt für Statistik (2018): Arbeitslose und Arbeitslosenquote - Monatsdaten nach Kreisen in Thüringen. unter:

<https://statistik.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=km000321%7C%7CArbeitslose+und+Arbeitslosenquote+-+Monatsdaten+nach+Kreisen&startpage=1&csv=&richtung=&sortiere=&vorspalte=0&tit2=&TIS=&SZDT=&anzahlH=-3&fontgr=12&mkro=&AnzeigeAuswahl=&XLS=&auswahlNr=&felder=0&felder=1&felder=2&felder=3&felder=4&felder=5&felder=6&felder=7&felder=8&felder=9&felder=10&felder=11&felder=12&felder=13&felder=14&zeit=2018%7C%7C06>

Thüringer Landesamt für Statistik (2018): Kreisfreie Stadt: Stadt Erfurt. unter:

<https://statistik.thueringen.de/datenbank/portrait.asp?auswahl=krf&nr=51&vonbis=&TabelleID=kr001544>

Thüringische Landeszeitung (2015): Schlechte Versorgung auf dem Land: IHK will Dorfläden wiederbeleben. In: Thüringische Landeszeitung vom 26.08.2015, unter: <http://www.gemeinde-werther.de/inhalte/gemeinde-werther/emobil/endbericht.pdf>

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Landesprogramm Solidarisches Zusammenleben der Generationen. unter: www.eins99.de

Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr (2014): Landesentwicklungsprogramm Thüringen 2025: Thüringen im Wandel.

unter: https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmbv/lep2025/040714_lep2025.pdf

Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (2016): Demografiebericht 2016. Teil 2. Herausforderungen und Handlungsansätze bei der Sicherung ausgewählter Schwerpunkte der Daseinsvorsorge. unter:

https://www.thueringen.de/mam/th9/tmblv/landesentwicklung/db2016/demografiebericht_2016_teil_2.pdf

Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft – Serviceagentur Demografischer Wandel (2016): Thüringer Demografieratgeber. unter:

http://www.loewe-werbung.de/demografieratgeber_2016/files/assets/basic-html/page-1.html

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (2014): 2. Thüringer Familienbericht. unter: https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmsfg/abteilung4/referat33/familienbericht_druckfassung_m2.pdf

Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit (2011): Seniorenpolitisches Konzept. unter: https://www.thueringen.de/imperia/md/content/tmsfg/abteilung2/seniorenpolitisches_konzept.pdf

Verband der Wirtschaft Thüringens e. V. (2018): Digitale Landkarte familienfreundlicher Unternehmen und deren Partner. unter:

[https://www.vwt.de/vwt/cms_de.nsf/\(\\$UNID\)/9073C34AEE487D7AC1257EC00035A70F?OpenDocument&NavDocID=9073C34AEE487D7AC1257EC00035A70F](https://www.vwt.de/vwt/cms_de.nsf/($UNID)/9073C34AEE487D7AC1257EC00035A70F?OpenDocument&NavDocID=9073C34AEE487D7AC1257EC00035A70F)

Zentrum für Familie und Alleinerziehende e.V. (2018): Lokale Bündnisse für Familien in Thüringen. unter: <https://lokale-bündnisse-für-familien-in-thüringen.de/>

Impressum

Herausgeber:

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie,
Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit, Grundsatzfragen, strategische Planung
Werner-Seelenbinder-Straße 6

99096 Erfurt

Tel: 0361/379-00

Fax: 0361/57-3811800

E-Mail: poststelle@tmasgff.thueringen.de

www.thueringer-sozialministerium.de

Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft

Serviceagentur Demografischer Wandel

Werner-Seelenbinder-Straße 6

99096 Erfurt

Tel: 0361/571-00

E-Mail: poststelle@tmil.thueringen.de

www.tmil.thueringen.de

www.serviceagentur-demografie.de

Im Auftrag des Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
und des Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft, Serviceagentur Demografischer Wandel.

Bildnachweis:

Delf Zeh und Marcel Krummrich

Redaktionsschluss:

September 2018