

Berücksichtigung von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen

„Pflegerische Angehörige sind häufiger mit Diskriminierung am Arbeitsplatz konfrontiert, beispielsweise durch den Verlust von Verantwortlichkeiten, die Verweigerung von Beförderungen oder Gehaltserhöhungen. Um die Herausforderungen der Inklusion zu verstehen, ist auch eine geschlechtsspezifische Perspektive erforderlich: Mehr als die Hälfte der pflegenden Angehörigen sind Frauen, bei intensiver Pflegebedürftigkeit sind es sogar 60 %.



Einleitung

Im Jahr 2024 kümmerten sich in Deutschland über 2,5 Millionen Berufstätige um Angehörige, die ihre Selbstständigkeit teilweise oder vollständig verloren hatten. Angesichts der alternden Bevölkerung ist ein immer größerer Teil der Gesellschaft von dieser Rolle betroffen.

Während die weitverbreitete Einführung von Hybrid- und Remote-Arbeit (HRW) von vielen Beschäftigten als Chance gesehen wird, Beruf und Privatleben besser zu vereinen, verdient die Situation von berufstätigen pflegenden Angehörigen besondere Aufmerksamkeit.

Die zentralen Themen von Pflege und mobilem Arbeiten

In Deutschland sind pflegende Angehörige ein wesentlicher Bestandteil der häuslichen Pflege. Laut einer repräsentativen Forsa-Studie im Auftrag des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) aus dem Jahr 2023 sind nur 46 % der Hauptpflegepersonen in Vollzeit erwerbstätig, 37 % arbeiten in Teilzeit und 18 % sind nicht erwerbstätig. Die durchschnittliche wöchentliche Pflegezeit beträgt 49 Stunden, was eine erhebliche Belastung darstellt. Diese Doppelbelastung führt dazu, dass viele Pflegenden ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aufgeben müssen. Die Pflege von Angehörigen ist längst nicht mehr nur eine private Angelegenheit, sondern eine reale Herausforderung für Arbeitgebende.

Welche sind die Herausforderungen bei der Unterstützung pflegender Angehöriger im hybriden und mobilen Arbeiten?

Auswirkungen auf Betreuungspersonen

Egal, ob hauptsächlich vor Ort oder im Homeoffice, Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, müssen persönliche und berufliche Verpflichtungen oft am selben Tag oder sogar zur selben Stunde miteinander vereinbaren.

Mobiles Arbeiten wird mitunter als Möglichkeit gesehen, diese Anforderungen besser zu bewältigen und eine gesündere Work-Life-Balance zu schaffen: Durch die Arbeit von zu Hause können Betreuungspersonen unter Umständen Pausen einlegen, um sich um ihre Angehörigen zu kümmern, sie zu Arztterminen zu begleiten und Ähnliches.

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass mobiles Arbeiten, wenn es nicht richtig gestaltet und unterstützt wird, nicht unbedingt die erwarteten Vorteile für die Mitarbeitenden bringt: Es besteht das Risiko von körperlicher und psychischer Überlastung, insbesondere wenn während des Tages keine Pausen gemacht werden.

Ebenso kann es passieren, dass sich Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, vom Team isolieren, da sie seltener physisch anwesend sind und möglicherweise als weniger verfügbar wahrgenommen werden.

Daher müssen Arbeitgeber diese Mitarbeitende unterstützen, unter **Berücksichtigung der Gesundheit, der Arbeitszufriedenheit und der Dynamik des Teammanagements in der Remote-Arbeit.**

Auswirkungen auf das Team

Die Aufrechterhaltung des Teamzusammenhalts in hybriden und Remote-Arbeitskontexten ist eine große Herausforderung dieser neuen Arbeitsweise. Dies gilt besonders, wenn es darum geht, die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben zu berücksichtigen, die häufiger remote arbeiten und sich möglicherweise vom Rest des Teams isoliert fühlen.

Arbeitgebende müssen transparent über Remote-Arbeitsregelungen und etwaige zusätzliche Tage informieren, die zur Unterstützung von Betreuungspersonen gewährt werden können. Wenn Betreuungspersonen mehr Remote-Arbeitstage als ihren Kollegen erlaubt werden, sind klare Kommunikation und Transparenz unerlässlich, um das Gefühl von Ungerechtigkeit zu vermeiden. **Dieser offene Ansatz hilft außerdem dabei, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sichtbar zu machen und fördert gegenseitige Unterstützung und Empathie innerhalb der Teams.**

Idealerweise sollte ein Gleichgewicht zwischen der Flexibilität, die arbeitende Betreuungspersonen benötigen, und den organisatorischen Anforderungen (z. B. Präsenzmeetings, Projektverfolgung usw.) gefunden werden.

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die berufliche Entwicklung

In Deutschland sind pflegende Angehörige am Arbeitsplatz häufig von Diskriminierung betroffen. Eine umfassende Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2022 liefert dazu detaillierte Erkenntnisse. Demnach sind 41 Prozent der Eltern und 27 Prozent derjenigen, die andere Menschen pflegen, betroffen. Im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen berichten 48 Prozent der Pflegepersonen von mindestens einer diskriminierenden Erfahrung am Arbeitsplatz. So wird etwa das Ausbleiben von Gehaltserhöhungen (Frauen 15 %, Männer 17 %) oder eine schlechtere Leistungsbewertung (Frauen 12 %, Männer 16 %) genannt, aber auch fehlende Rücksichtnahme auf Pflegeaufgaben bei der Terminierung von Sitzungen (Frauen 16 %, Männer 19 %).

Die Rolle von Betreuungspersonen anerkennen

Förderung einer Kultur des Mitgefühls

Der erste Schritt zur Unterstützung besteht darin, ein vertrauensvolles Klima zu schaffen und einen offenen Dialog zu fördern. Betreuungspersonen sind manchmal negativen oder stereotypen Wahrnehmungen durch Kolleg*innen ausgesetzt. Ein Gefühl von Vertrauen ist entscheidend, damit sich Betreuungspersonen wohlfühlen, über ihre Rolle und Bedürfnisse zu sprechen – sofern sie dies wünschen.

Die Schaffung einer mitfühlenden Unternehmenskultur kann auch darin bestehen, sogenannte „Ansprechpartner für Betreuungspersonen“ zu benennen: Mitarbeitende, die als zentrale Kontaktpersonen für Informationen und die Vermittlung zu geeigneten Unterstützungsangeboten fungieren.

Entwicklung einer auf Betreuungspersonen zugeschnittenen HRW-Strategie

Tatsächlich sind Pflegeverantwortungen ebenso vielfältig wie die Betreuungspersonen selbst. Ziel ist es, diesen Mitarbeitenden zu helfen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren und Burnout sowie Depressionen vorzubeugen.

Eine maßgeschneiderte Richtlinie könnte Tarifvereinbarungen zur Freistellung von Betreuungspersonen, psychologische Unterstützung oder Partnerschaften mit spezialisierten Organisationen, insbesondere für rechtliche oder administrative Hilfe, umfassen.

Die Rolle von Personalabteilungen und Führungskräfte

Führungskräfte



- Anzeichen von Erschöpfung oder Burnout bei arbeitenden Betreuungspersonen beobachten
- Zu einer unterstützenden Atmosphäre beitragen und sensibel mit dem Team kommunizieren

Personalabteilungen



- Unterstützung und Schulungen für Führungskräfte anbieten, um Risiken, denen arbeitende Betreuungspersonen ausgesetzt sind, zu erkennen und zu bewältigen
- Die spezifischen Bedürfnisse von Betreuungspersonen in die unternehmensweiten Home-Office-Richtlinien integrieren
- Gleichberechtigte Chancen in der beruflichen Entwicklung sicherstellen



Weiterführende Literatur

- [California Employers Association, "The Remote Work and Caregiving Dilemma"](#)
- <https://www.employers.org/blog/2023/10/26/default/the-remote-work-caregiving-dilemma/>
- [Forbes, "New Research Shows Remote Work Essential For Caregivers"](#)
- <https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2023/01/27/new-research-shows-remote-work-essential-for-caregivers/>