



BERLINER BEIRAT FÜR  
**Familien**  
*fragen*

---

## **„Pflege für die Pflegenden“ – Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben – passt dies auch in Pflegeeinrichtungen zusammen?**

**Dokumentation des Fachdialogs am 28. Juni 2011**

**Erstellt im Rahmen des Projekts**

„Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“

**Berlin, Juli 2011**

---

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin – Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Veranstaltungsprogramm.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Begrüßung und Einführung.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Für ein gutes Leben im Alter – Landesinitiative in und für die Altenpflege in Berlin .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Die Altenpflege in Berlin – Wertschöpfung braucht Wertschätzung! .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Die Sichtweisen der Beschäftigten – Dialogrunde mit Beschäftigten und betrieblichen Interessensvertretungen .....</b>	<b>11</b>
<b>6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern – aber wie?.....</b>	<b>16</b>
<b>7. Ausblick .....</b>	<b>21</b>
<b>8. Liste der Teilnehmenden .....</b>	<b>23</b>

## 1. Veranstaltungsprogramm

- 13.30 Uhr**            **Anmeldung / Ankommen**
- 14.00 Uhr**            **Begrüßung und Einführung**  
*Peter Ruhenstroth-Bauer, ehrenamtlicher Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen*
- 14.15 Uhr**            **Für ein gutes Leben im Alter – Landesinitiative in und für die Altenpflege in Berlin**  
*Kerstin Liebich, Staatssekretärin der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin*
- 14.30 Uhr**            **Die Altenpflege in Berlin – Wertschöpfung braucht Wertschätzung!**  
*Mechthild Kopel, Geschäftsführerin der Wert.Arbeit GmbH, Berlin*
- 14.45 Uhr**            **Die Sichtweisen der Beschäftigten**  
**Dialogrunde mit Beschäftigten und betrieblichen Interessensvertretungen**
- *Ellen Hassenpflug, Betriebsrätin im Jüdischen Krankenhaus, Berlin*
  - *Veronika Kockmann, Betriebsratsvorsitzende und Ergotherapeutin der Pro Seniore Krankenhaus GmbH, Berlin*
  - *Gerda Schaub, Betriebsratsmitglied und im Bereich Pflege tätig, der Pro Seniore Krankenhaus GmbH, Berlin*
- 16.00 Uhr**            **Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern – aber wie?**  
**Statements von**
- *Peter Ruhenstroth-Bauer, ehrenamtlicher Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen*
  - *Anja Kistler, Geschäftsführerin Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe DBfK Nordost e.V., Potsdam, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Dipl.-Pflegerin*
  - *Susanne Kahl-Passoth, Direktorin des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin*
  - *Hannelore Buls, Abteilungsleiterin für die Frauen- und Gleichstellungspolitik beim ver.di Bundesvorstand, Berlin*
- 16.40 Uhr**            **Ausblick**  
*Margrit Zauner, Leiterin des Referates Berufliche Qualifizierung, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin*

## 2. Begrüßung und Einführung

*Peter Ruhenstroth-Bauer, ehrenamtlicher Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen*

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin Liebich, sehr geehrte Damen und Herren,



ich begrüße Sie herzlich zu der gemeinsamen Veranstaltung vom Berliner Beirat für Familienfragen, der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Wert.Arbeit GmbH, Berlin im Rahmen unserer Veranstaltungsreihe „Zusammenleben in Berlin“.

Vorab eine kurze Erläuterung für Sie: Der Berliner Beirat für Familienfragen ist ein vom Berliner Senat berufenes Gremium, das ihn in allen Fragen der Familienpolitik berät. Das Gremium arbeitet überparteilich und ehrenamtlich. Ende Januar diesen Jahres haben wir dem Regierenden Bürgermeister, Klaus Wowereit und dem Familiensenator Prof. Dr. Zöllner, den Familienbericht 2011 „Zusammenleben in Berlin. Zahlen, Fakten, Chancen und Risiken“ übergeben. Seit dem führen wir mit Politik, Verwaltung, Akteuren der sozialen Arbeit sowie den Familien selbst einen intensiven Dialog über die Themen und Empfehlungen des Familienberichts.

Ein Thema des Familienberichts lautet Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei haben wir uns nicht nur mit der Anforderung Beruf und Kinderbetreuung sowie die Pflege und Betreuung älterer Angehöriger in Einklang zu bringen, beschäftigt, sondern erstmals auch intensiv mit den spezifischen Rahmenbedingungen am Wirtschaftsstandort Berlin. Umso mehr begrüßen wir die heutige Kooperationsveranstaltung!

Meine Damen und Herren, wie Sie wissen ist der Berliner Arbeitsmarkt besonders durch den Dienstleistungssektor, einen florierenden Hotel- und Gastronomiecluster sowie eine wachsende Gesundheits- und Kreativwirtschaft geprägt. All diese Branchen einen Merkmale, die besonders hohe Anforderungen an das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgetätigkeiten stellen:

- überdurchschnittlich hohe Abend-, Sonntags- und Samstagsarbeit
- Schichtarbeit
- häufig schwankende und unvorhersehbare Arbeitszeiten.

Auch die so genannten Dienstleistungen am Menschen zählen dazu und stellen die Pflegebranche bereits heute vor Herausforderungen.

Aus der Bevölkerungsprognose 2030 wissen wir, dass der Anteil älterer und hochaltriger Menschen in Berlin zunehmen wird: steigende Zahlen der Betreuungs- und Pflegebedürftigen bei gleichzeitig abnehmender Tendenz von Frauen - insbesondere Töchtern, Schwiegertöchtern oder Ehefrauen – für die häusliche Pflege umfassend zur Verfügung stehen zu können bzw. zu wollen, erhöhen zusätzlich den Handlungsdruck, wenn es um die Sicherung und Suche nach qualifiziertem Pflegepersonal geht. Fakten, die aufhorchen lassen müssen, um einerseits eine bestmögliche Betreuung und Pflege alter Menschen zu gewährleisten, andererseits um den Mitarbeiter/innen in Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten gute Arbeitsbedingungen zu bieten und den Pflegeberuf attraktiv zu gestalten. All dies und mögliche Lösungsansätze wollen wir heute auf dem Fachdialog „Pflege den Pflegenden“ mit Ihnen und verschiedenen Expertinnen und Experten sowie Beschäftigten aus dem Pflegesektor diskutieren.

Für den heutigen Tag wünsche ich uns allen gute Diskussionen und praxisnahe Handlungsempfehlungen!

### 3. Für ein gutes Leben im Alter – Landesinitiative in und für die Altenpflege in Berlin

*Kerstin Liebich, Staatssekretärin der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin*

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Situation in der Altenpflege in Berlin ist angespannt. Fachkräftebedarf existiert bereits jetzt. In 2008 waren 72.933 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Sozialwesen und in den Heimen beschäftigt. Rund 75 Prozent aller Beschäftigten sind weiblich, mehr als ein Drittel aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Zusätzlich gibt es rund 9.000 Beschäftigte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist hoch, rund 60 % haben eine abgeschlossene Berufsausbildung – dennoch gibt es rund 8.000 un- und angelernte Beschäftigte.



Das Aufgabenspektrum verändert sich, es entstehen neue Berufsanforderungen oder gänzlich neue Berufsbilder, die durch das vorhandene oder durch zusätzliches Personal abgedeckt werden müssen. Wissenszuwächse durch Forschung und technologische Entwicklungen führen zu Modernisierungs- und Professionalisierungsprozessen, die auch die Altenpflege betreffen und weitere Qualifizierungen dringend notwendig machen.

Gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege oftmals unzureichend. Dies drückt sich in schlechter Bezahlung, belastenden Arbeitsbedingungen und fehlender Anerkennung der Leistungen und Anforderungen aus. Einer Umfrage nach empfinden 52 % der Altenpflegerinnen und -pfleger ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen als belastend. Bei 48 % der Beschäftigten lag der monatliche Lohn unter 1.500 Euro brutto, bei 72 % unter 2.000 Euro.

Deutlich wird: Wir brauchen eine Qualitätsoffensive für die Altenpflege. Dabei ist der Begriff Qualität in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung. Es geht um die Qualität der Pflege und damit für ein gutes Leben im Alter in Berlin. Ebenso geht es um die Qualität der Arbeit in den pflegenden Berufen. Deswegen haben wir die Landesinitiative „Für ein gutes Leben im Alter“ in Berlin gestartet.

Die Landesinitiative ist eine ressortübergreifende Qualifizierungs- und Qualitätsoffensive mit allen wichtigen Akteurinnen und Akteuren im Land Berlin. Sie soll dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für die Pflegebranche zukunftsorientiert zu gestalten und den Pflegeberu-

fen aufgrund ihrer gesellschaftlichen wachsenden Bedeutung eine höhere Wertschätzung zukommen zu lassen.

Die Landesinitiative hat mit einer Auftaktveranstaltung, dem Fachdialog „Wertschätzung für die Pflegenden ist grundlegend für die Fachkräftesicherung“ am 28.03.2011 begonnen. Die Dokumentation zu der Veranstaltung finden Sie im Netz, wenn Sie auf die Homepage der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gehen oder aber auf die Seite [www.dienstleistungsmetropole-berlin.de](http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de).

Heute ist unsere zweite Fachveranstaltung „Pflege für die Pflegenden“. Diese richten wir gemeinsam mit dem Berliner Beirat für Familienfragen aus. Auch hier wollen wir wieder den Anliegen der Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen Berlins einen besonderen Raum geben und gemeinsam diskutieren, wo es auf der betrieblichen Ebene Handlungsspielräume für die Verbesserung der Arbeitssituation gibt. Passend hierzu gibt es dazu den von der Wert.Arbeit GmbH, Berlin gerade ganz neu entwickelten Broschürenfolder „Beruf und Privatleben – Geht das auch in Pflegeeinrichtungen zusammen?“. Er ist eine Handlungshilfe für Entscheidungsträger/innen in Unternehmen.

Die Unternehmen und Einrichtungen der Altenpflege sind eine wichtige Ebene, um die Qualität der Arbeit, die Arbeits- und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu gestalten. Das Augenmerk ist gezielt zu richten auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Work-Life-Balance“ für Pflegenden sehen wir als wichtigen Beitrag für die Arbeitszufriedenheit und diese wiederum ist grundlegend für die Innovationsfähigkeit. Die Personalentwicklung und das Personalmanagement in den Altenpflegeeinrichtungen müssen mehr und mehr auf attraktive Beschäftigungsbedingungen abzielen.

Insbesondere geht es um ein nachhaltiges Personalmanagement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch im Eigeninteresse der Einrichtungen. Hierzu gehört unter anderem, Beschäftigung für Ältere zu sichern bzw. die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu ermöglichen. Ebenso gehören dazu, ein Unternehmensleitbild zu entwickeln, das von den Beschäftigten mitgetragen werden kann sowie berufliche Entwicklungsperspektiven und Angebote zum Coaching oder Konfliktmanagement.

Die in Berlin lebenden Bürgerinnen und Bürger entstammen unterschiedlichen Herkunftsländern. Auch die Zahl pflegebedürftiger Migranten wird sich in den nächsten Jahren vervielfachen. Diese Vielfalt der kulturellen Hintergründe erfordern Strategien für einen verbesserten Zugang von Migrantinnen und Migranten zur Gesundheitsversorgung und gleichzeitig sind auch die Beschäftigungspotenziale zu mobilisieren. Deshalb arbeiten wir im Rahmen der Landesinitiative gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern an Konzepten, um die Berufsorientierung und Integration von (jungen) Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Die Tätigkeitsprofile und damit die Qualifikationsanforderungen in der Altenpflege wandeln sich mit den Krankheitsbildern der zu Pflegenden. Das heutige Pflegepersonal ist überwiegend fachlich gut qualifiziert. Doch es gibt auch eine große Anzahl von Beschäftigten, die als „gering Qualifiziert“ eingestuft werden und/oder einen Berufsabschluss in einem anderen

Berufsfeld erworben haben. Deswegen sind unsere ersten Schritte in diesem Feld, die berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen zur Altenpflegefachkraft verstärkt bekannt machen und Überzeugungsarbeit bei Unternehmen als auch bei Beschäftigten zu leisten, um die Vorteile und den Nutzen stärker deutlich zu machen.

Ganz wichtig ist uns aber auch die Steigerung der Attraktivität der Ausbildung. Zur Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit sind die Unternehmen hier besonders gefordert. Der Bekanntheitsgrad der Ausbildungsmöglichkeiten ist zu erhöhen und die Rahmenbedingungen für Ausbildung sind zu verbessern. Auch die Frage der Finanzierung ist dabei ein großes Thema. Deshalb prüfen wir momentan das Konzept der Umlagefinanzierung für die Ausbildung, das bereits in anderen Bundesländern angewandt wird und loten die Übertragbarkeit auf Berlin aus. Unter dem Titel „Ausbildung in der Pflege tut gut“ lassen wir Informationsmaterialien erstellen, um junge Frauen und Männer gezielt für eine Ausbildung in der Altenpflege anzusprechen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf junge Migrantinnen und Migranten gerichtet sein sowie auf junge Menschen mit Benachteiligungen. Im Zuge dessen arbeiten wir auch an einem Erkenntnis- und Erfahrungstransfer mit der Kampagne „Berlin braucht Dich“ und des „Beruflichen Qualifizierungsnetzwerkes für Migrantinnen und Migranten“.

Und schließlich – und ebenfalls sehr wichtig – ist uns die Weiterentwicklung der Pflegeberufe durch Aufstiegsorientierung und Qualifizierung. Der Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege wird wachsen; mit veränderten Kundenanforderungen werden sich die Tätigkeitsprofile und damit auch die Qualifikationsanforderungen wandeln. Auf diesem Hintergrund bedarf es einer Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Im Bund ist derzeit ein neues Pflege-Berufsgesetz durch die Zusammenführung der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege in Vorbereitung. Gezielte Investitionen und Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung müssen auch Qualifizierungen mit einer Aufstiegsorientierung umfassen.

Unsere ersten Schritte werden hier sein, eine übersichtliche Darstellung über die vielfältigen Angebote zur Weiterbildung im Land Berlin zu erstellen. Damit soll eine Orientierung für an Pflegeberufe interessierte Personen gegeben werden. Gleichzeitig sollen Möglichkeiten der Aufstiegsorientierung für derzeit Berufstätige in der Pflege aufgezeigt werden. Zudem wollen wir ein Dialogforum zwischen Wissenschaft, den Pflegeeinrichtungen sowie den Verbänden zum Für und Wider der Professionalisierung der Pflegeberufe durchführen. Ebenso werden wir einen Fachdialog zu den Wirkungen und Einflüssen auf die Pflegeberufe, die sich aus dem Deutschen Qualifikationsrahmen sowie dem Europäischen Qualifikationsrahmen ergeben durchführen.

Wie Sie sehen und wie es auch immer so schön heißt: „Es gibt viel zu tun, packen wir es an – und zwar gemeinsam!!!“

Vielen Dank

## 4. Die Altenpflege in Berlin – Wertschöpfung braucht Wertschätzung!


*Mechthild Kopel, Geschäftsführerin der Wert.Arbeit GmbH, Berlin*

Der Impulsvortrag von Mechthild Kopel beschäftigte sich mit dem Zusammenhang von Wertschätzung und Wertschöpfung im Bereich der Altenpflege. Auch wenn Pflege immer als Kostenfaktor gilt, hat sie für die Infrastruktur und öffentliche Daseinsvorsorge eine hohe Bedeutung. Zudem ist (professionell) erbrachte Pflege wichtiger Baustein in Wertschöpfungsprozessen: Sie nutzt Produkte und Dienstleistungen anderer Wirtschaftssparten zur Umsetzung und Unterstützung der eigenen Arbeit (z.B. Reinigungsdienste, Catering, Handwerk)

Wertschöpfung und hohe Pflegequalität können allerdings nur garantiert werden, so Mechthild Kopel, wenn sie auch mit der Wertschätzung der Beschäftigten und ihrer Leistungen einhergehen. Hierzu ist eine Kultur der Wertschätzung notwendig, die in der Praxis von allen in der Pflege Tätigen gelebt werden muss.



Wertschöpfung und Wertschätzung als Einheit sehen!




- **Der Anspruch an die Altenpflege ist hoch:**
  - Pflegeleistungen sollen rund um die Uhr auf hohem Niveau geleistet werden
  - Dabei müssen die unterschiedlichen Erwartungen an die Qualität des Lebens im Alter berücksichtigt werden!
- **Wertschöpfung und hohe Pflegequalität können nur garantiert werden, wenn sie mit der Wertschätzung der Beschäftigten und ihrer Leistungen einhergehen**




1

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

Altenpflege: Wichtiger Baustein der Infrastruktur und Daseinsvorsorge



- **Die Altenpflege ist ein wichtiger Baustein der Berliner Infrastruktur und Daseinsvorsorge**
  - der demographischen Wandel bewirkt, dass die Nachfrage allgemein steigt
  - Auch durch veränderte Familien- und Lebenskonzepte wird die Unterstützung durch professionelles Pflegepersonal wichtiger
  - Gute Pflegestrukturen helfen dabei, die Berufstätigkeit (von Frauen) mit Pflegeaufgaben besser in Einklang zu bringen und damit auf dem Arbeitsmarkt weiter aktiv sein zu können
- **Darüber hinaus fördert (professionelle) Altenpflege die Nachfrage nach weiteren/ zusätzlichen Produkten und Dienstleistungen**



2

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

Altenpflege: Treiber/ Nutzer von vor- und nachgelagerten Produkten/ Dienstleistungen



➤ **Die Altenpflege ist selbst Teil der wirtschaftlichen Wertschöpfungskette**


- Sie nutzt „(Vor-)Leistungen“ anderer Wirtschaftssparten zur Umsetzung und Unterstützung der eigenen Arbeit



Das Projekt wird gefördert durch 100Mio. des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

3


Arbeitsbedingungen = belastend für Beschäftigte und Wertschöpfung



➤ **Existierende Belastungen/ unzureichende Arbeitsbedingungen schränken die Arbeitsqualität im Altenpflegebereich ein:**

- Bereits 2008 bewerteten 52 % des Altenpflegepersonals ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen (Gesamtwirtschaft Durchschnitt 33%)
- Der psychische Gesundheitszustand der Altenpflegerinnen und Altenpfleger ist um rund 12 % schlechter als der anderer Berufsgruppen.
- Psychosomatische Beschwerden treten bei Altenpflegerinnen und Altenpflegern häufiger auf: 44,3 % über dem Durchschnitt anderer Berufsgruppen.
- Krankheitsbedingte Fehltagel der Beschäftigten in der Altenpflege sind mit durchschnittlich 17,4 Tagen deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft mit durchschnittlich 11,8 Tagen


• **Pflege der Pflegenden notwendig → Eine gelebte „Kultur der Wertschätzung“, an der alle Beteiligten mitwirken**




Das Projekt wird gefördert durch 100Mio. des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin

4

Wertschöpfung hängt von Wertschätzung ab!




- **Dauerhaft Hohe Leistung und Wertschöpfung in der Pflege setzt Wertschätzung voraus, d.h.:**
  - Der/ die Beschäftigte muss als Mitarbeiter(in) aber auch als Privatperson gesehen
  - Menschlichkeit muss im Mittelpunkt der Arbeit (miteinander) stehen
  - gute Kommunikation, konstruktive Zusammenarbeit sowie ein positives Betriebsklima sind essentielle Bausteine für eine „Kultur der Wertschätzung“




Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Deutschen Bundestages und des Landes Berlin

5

Wertschätzendes Unternehmensleitbild muss in der Praxis gelebt werden!



- *„Die Führungskräfte haben Vorbildfunktion und eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern. Zur Förderung der Wertschätzung und Motivation der Mitarbeiter führen sie kooperativ und teamorientiert. Sie akzeptieren die Verschiedenartigkeit von Menschen und nehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht den Erfolg.“ (Vivantes Berlin)*
- *„Unser Haus soll dadurch für alle Bewohnerinnen und Bewohner sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Haus zum Leben sein, in dem jeder seine Fähigkeiten ohne Überforderung entfaltet, weil er in seinen Besonderheiten getragen und mit seinen Wünschen ernst genommen wird.“ (Rosenhof GmbH, Lübeck)*
- *Eine hohe Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern ist uns selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter soll sich mit seinen individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten in unseren Betrieb einbringen können. [...] Dabei steht die ständige Verbesserung unserer Dienstleitung im Vordergrund.“ (Krankenpflegedienst & Sozialstation, Oelden)*



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Deutschen Bundestages und des Landes Berlin

6

## 5. Die Sichtweisen der Beschäftigten – Dialogrunde mit Beschäftigten und betrieblichen Interessensvertretungen

- *Ellen Hassenpflug, Betriebsrätin im Jüdischen Krankenhaus Berlin*
- *Veronika Kockmann, Betriebsratsvorsitzende und Ergotherapeutin der Pro Seniore Krankenhaus GmbH, Berlin*
- *Gerda Schaub, Betriebsratsmitglied und tätig im Bereich Pflege bei der Pro Seniore Krankenhaus GmbH, Berlin*
- *Mechthild Kopel, Moderation*

**Frage Mechthild Kopel:** *Frau Hassenpflug, wie ist die Situation im Jüdischen Krankenhaus? Welche Rolle spielt bei Ihnen Wertschätzung, um gute Arbeit leisten zu können?*

**Ellen Hassenpflug:** Alle Beschäftigten denken, sie machen eine gute, sinnvolle Arbeit. Keiner hat die Zeit, über „Wertschätzung“ nachzudenken. Selbst im „Frei“ können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausreichend erholen. Der Altersdurchschnitt im Krankenhaus beträgt um die 40 Jahre. Jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben andere Ideen und sehen das vielleicht noch anders. Aber das Beispiel einer Stationsleitung im Krankenhaus, die jünger als 30 ist, zeigt, dass der Druck auf alle sehr hoch ist: Sie sagt, sie mache ihren Job wirklich sehr gerne, weiß aber nicht, wie lange sie es schaffen kann, ihn mit ihrer Familie (2 kleine Kinder) zu vereinbaren.



**Frage Mechthild Kopel:** Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert?

**Ellen Hassenpflug:** Die meisten arbeiten immer noch gerne. Aber die Arbeitsbelastung muss verringert werden bzw. auf mehr Personal verteilt werden. Viele Junge steigen aus, die Älteren bleiben und bei ihnen tritt oft das Burnout-Syndrom auf.

**Frage Mechthild Kopel:** *Frau Kockmann, welche Belastungen nehmen die Kolleginnen und Kollegen bei Pro Seniore mit nach Hause?*

**Veronika Kockmann:** Unsere Einrichtung hat ein ähnliches Leitbild, wie die, die Sie in ihrem Vortrag vorgestellt haben. Der Ausdruck „Fürsorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ wird dabei an mehreren Stellen genannt. Aber dieses Leitbild wird nicht mehr gelebt. Das Leitbild muss aufgehängt werden, das ist eine Vorgabe vom MDK und der Heimaufsicht,

aber am liebsten würden wir es abhängen. Die Arbeitsbedingungen sind durch Druck, Belastung und immer weniger Personal gekennzeichnet. Für das Unternehmen stehen Gewinne im Mittelpunkt. Das alles ist unter dem Deckmantel der Fürsorge versteckt. Ich bin enttäuscht, dass die Politik das mitmacht, v.a. auch die schlechte Bezahlung. Aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kämpfen zu wenig für sich selbst. Auch bei uns werden sie oft aus ihrem „Frei“ geholt. Es herrscht ein hoher Krankenstand und auch das Durchschnittsalter ist mit rund 50 Jahren sehr hoch.

Ich selbst bin ganz bewusst raus aus der Altenpflege gegangen und in den Bereich Ergotherapie gewechselt, weil ich den Schichtdienst nicht mit meiner Familie in Einklang bringen konnte.

**Frage Mechthild Kopel:** *Frau Schaub, Sie sind direkt in der Pflege tätig. Wie sieht Ihr normaler Arbeitsalltag aus?*

**Gerda Schaub:** Ich arbeite 30 Stunden die Woche (75 Prozent) in drei Schichten. Der Arbeitsdruck ist immens, die Arbeit ist unheimlich verdichtet. Wir sollen patienten- und bedürfnisorientiert arbeiten, aber das ist mit dem heutigen Personalstand gar nicht schaffbar. Er müsste vervielfacht werden. Das was wir tun wollen für eine würdevolle und gute Versorgung geht schlicht nicht und es ist auch keine Hilfe in Sicht.

**Ellen Hassenpflug:** Dies trifft auch bei uns zu. Als Betriebsrat haben wir keine Chance, mit den Beschäftigten zu reden. Das ist nur nach Feierabend möglich. Früher konnte man noch mal über die Station gehen und mit den Kolleginnen und Kollegen kurz sprechen. Heute geht das nicht mehr. Dazu kommt das „Holen aus dem Frei“: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten alle mindestens an zwei Wochenenden im Monat und müssen oft zusätzlich einspringen, wenn jemand anderes ausfällt. Einige lassen deshalb nur noch den Anrufbeantworter laufen, aber es gibt auch viele, die ans Telefon gehen und dann an ihren eigentlich freien Tagen in die Einrichtung kommen und einspringen, weil sie sich verantwortlich fühlen. An den Wochenenden sieht es so aus, dass ein Beschäftigter auf „Standby“ ist: D.h. man kann angerufen werden, falls jemand ausfällt – denn der Einsatz einer Leasingkraft ist nicht immer gesichert. Es wird eingesprungen, aber eher widerwillig, dies wird als zusätzliche Belastung gesehen. Die Beschäftigten spüren die Bemühungen des Arbeitsgebers nicht, andere Lösungen zu finden die nicht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich belasten.

**Frage Mechthild Kopel:** *Wie sieht es mit der Wertschätzung durch Besucher und die zu Pflegenden in Ihren Einrichtungen aus?*

**Ellen Hassenpflug:** Viele Patienten sehen die Belastungen und „verstehen dann schon“.

**Gerda Schaub:** Ich nehme das bei uns in der ambulanten Pflege anders wahr. Wir werden als Dienstleister gesehen. Wenn man dann mal eine (Frühstücks-)Pause macht, wird das nicht gern gesehen.

**Veronika Kockmann:** Das sehe ich auch so. Und dazu kommt noch der Druck der Angehörigen, die die hohen Kosten der Einrichtung sehen. Ich selbst arbeite eher mit alkoholisch und psychisch Kranken. Da sind tendenziell eher weniger Angehörige involviert.

**Frage aus dem Publikum:** *Wie wird das Standby vergütet?*

**Ellen Hassenpflug:** Wenn am Samstag oder Sonntag gearbeitet wird, wird es vergütet. Wenn nicht gearbeitet wird, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen zusätzlichen Tag frei am Samstag, dies ist in letzter Zeit selten. Am Sonntag ist dies ein regulärer freier Tag wenn der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht abgerufen wird.

**Frage aus dem Publikum:** *Wie kann Transparenz geschaffen werden über Aufwand und Ausgaben, die in den Einrichtungen real für Betreuung und Pflege aufgebracht werden?*

**Veronika Kockmann:** Das ist schwierig. Es werden viele Gewinne abgeschöpft. Das Sparen findet vor allem beim Personal und bei den Sachkosten statt. Wofür das Geld ausgegeben wird, ist selbst für uns als Betriebsrat schwer nachvollziehbar.

Daneben ist die Bewertung der Heime durch den MDK verwirrend. Ich kenne eine Einrichtung, die in der ersten Bewertung eine Note von 2,5 erhalten hat. Nachdem die Dokumentation in Ordnung gebracht wurde, erhielt die Einrichtung die Note 1. Es wurden weder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, noch mehr Reinigungskräfte oder auf anderen Wegen geschaut, wie gearbeitet wird.

**Frage aus dem Publikum:** *Es gibt doch die Berliner Eckwerte als Instrument der Personalbemessung. Wird dies bei ProSeniore eingehalten?*

**Veronika Kockmann:** Die Berliner Personalbemessungsgrenze steht im Bundesdurchschnitt schlecht dar. Die Grenze von 50 Prozent wird bei ProSeniore eingehalten.

**Frage aus dem Publikum:** *Immer weniger Junge kommen nach in die Pflege. Wie sieht es bei Ihnen mit der Ausbildung aus?*

**Ellen Hassenpflug:** Wir hatten lange eine Schule, jetzt nicht mehr. Wir bilden weiter aus, aber die Schülerinnen und Schüler besuchen eine Schule in Buch.

**Veronika Kockmann:** Beim Thema „Ausbildung“ ist ProSeniore sehr dahinter. Wir haben 15 Azubis. Die Zahl soll noch aufgestockt werden. Die meisten Bewerberinnen und Bewerber, die wir haben, sind Berufsanfänger.

**Frage Mechthild Kopel:** *Kann man gegen die bestehenden Probleme auf betrieblicher Ebene vorgehen?*

**Ellen Hassenpflug:** Nein, Handeln lässt sich nur mit der Personalbemessung. Mit Problemen wie „demografischer Wandel“ oder „Karriere und Weiterbildung“ kommt keiner zum Betriebsrat. Das Problem ist die Personalbemessung und die Arbeitsdichte.

**Veronika Kockmann:** Ich kann das nicht ganz so verneinen. Die betriebliche Ebene sollte man nie außer Acht lassen. Nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich für sich selbst einsetzen. Daran arbeiten wir als Betriebsrat. Wir versuchen die Beschäftigten dahingehend zu pushen. Es gibt wenig politische Unterstützung um die Probleme in unserem Bereich zu lösen. Deswegen brauchen wir die Unterstützung von ver.di. Das ist vielen Mitarbei-

terinnen und Mitarbeitern noch nicht klar. Mein Appell an die Pflegekräfte ist, dass sie Wertschätzung für sich selbst wahrnehmen und vertreten sollten.

**Frage Mechthild Kopel:** Was kann man auf der betrieblichen Ebene tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen?

**Ellen Hassenpflug:** Je weniger Personal es gibt, desto geringer sind die Spielräume, um etwas zu verändern. Wenn man z.B. Beschäftigten mit Kindern entgegen kommen will, muss man diese „überteilen“, andere müssen zurückstecken oder mehr belastet werden z.B. mit Schichten oder Wochenenden.

**Gerda Schaub:** Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wurde bei uns der Arbeitsablauf umgestellt. Früher standen die ganzheitliche Pflege und der Mensch im Mittelpunkt. Jetzt



geht die Entwicklung wieder zurück in Richtung „systemische“ Pflege, in der verschiedene Fach- und Hilfskräfte gesonderte Aufgaben rund um einen Patienten wahrnehmen.

**Veronika Kockmann:** Wir haben zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeitgestaltung“ auf den Weg gebracht. Der Arbeitgeber versucht ganz kreative Wege zu gehen – aber nicht in unserem

Sinne. So wird bei uns die Behandlungspflege von Fachkräften durchgeführt, den Rest erledigen Hilfskräfte. Es gibt sogar die Idee, Fachkräfte aus Polen und China zu holen. In diesem Zusammenhang entsteht die Diskussion darum, ob die dortige Ausbildung hier anerkannt wird. Die Kreativität des Arbeitgebers geht also in eine andere Richtung, als wir gehofft hatten. Der erste Schritt in Richtung Verbesserung auf der betrieblichen Ebene wäre für uns, wenn der Dienstplan verbindlich eingehalten werden würde.

**Ellen Hassenpflug:** Das Erstellen des Dienstplans ist bei uns nicht das Problem, dieser ist zwei Monate im Voraus fertig. Der Druck unter den Kolleginnen und Kollegen ist aber sehr groß; sie sprechen Verschiebungen untereinander selbst ab. Der moralische Druck ist immens. Auf den Dienstplan ist Verlass – so lange, wie niemand ausfällt. Das führt dazu, dass sich bei Ausfällen die Stationsleitung bei den Beschäftigten beschwert: „Ihr hattet eurer Handy aus“. Einspringen wird oft als einzige und selbstverständliche Lösung gesehen.

**Frage Mechthild Kopel:** Was wünschen Sie sich, was zur Verbesserung beitragen kann?

**Ellen Hassenpflug:** Dreh- und Angelpunkt für Verbesserungen ist für mich die Personalbemessung.

**Gerda Schaub:** Ich wünsche mir von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie selbst für Ihre Interessen besser eintreten und mehr Selbstbewusstsein für den Wert ihrer Arbeit an den Tag legen.

**Veronika Kockmann:** Dem kann ich nur zustimmen und zudem wünschen, dass sie auch mit mehr Selbstbewusstsein vor den Arbeitgebern ihre Interessen vertreten.

Neben den bereits aufgeführten Fragen aus dem Publikum wurden auch allgemein bestehende Probleme angesprochen. So wies ein Teilnehmer darauf hin, dass der bestehende Handlungsstau vornehmlich mit der Politik zu tun habe. Jeder Euro, der gespart werde, mache sich bemerkbar. Als dringend notwendig erachtet er deshalb, dass mehr Geld in die Pflege investiert und der gesellschaftliche Wille und Druck für Verbesserungen gesteigert werden muss. Kritisch angemerkt wurde von einer anderen Teilnehmerin, dass die Diskussion und Forderung nach mehr Auszubildenden veraltet sei und zu kurz greife. Bereits seit vielen Jahren fordere man aufgrund der demografischen Entwicklung – die auch vor den Beschäftigten in der Pflege selbst nicht halt mache – mehr Auszubildende in der Pflege. Mittlerweile müsste – theoretisch – jeder vierte Schulabgänger eine Ausbildung in der Pflege anfangen, um den Bedarf und die Zukunft dieses Bereichs zu sichern. Da dies völlig utopisch sei, müsse über andere Wege diskutiert werden, um die Pflege zu sichern.

Ebenso kritisch wurde bemerkt, dass statt der Klage über die bestehenden Verhältnisse mehr über mögliche Handlungsspielräume auf betrieblicher Ebene gesprochen werden müsse.

## 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern – aber wie?

- *Peter Ruhenstroth-Bauer, ehrenamtlicher Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen*
- *Anja Kistler, Geschäftsführerin Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe DBfK Nordost e.V., Potsdam, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Dipl.-Pflegerin*
- *Susanne Kahl-Passoth, Direktorin des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin*
- *Hannelore Buls, Abteilungsleiterin für die Frauen- und Gleichstellungspolitik beim ver.di Bundesvorstand, Berlin*

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern – aber wie?“ war die Leit- und auch die Eingangsfrage der zweiten Podiumsrunde, in der Vertreterinnen der Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerseite und der ehrenamtliche Vorsitzende des Berliner Beirats für Familienfragen Rede und Antwort standen. In ihrer Antwort auf die Frage, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Einrichtungen der Pflege besser gestaltet werden kann, betonte Anja Kistler, Geschäftsführerin des Deutschen Berufsverbands für Pflegeberufe DBfK Nordost e.V. dass sie die von den Betriebsräten geschilderte Situation in der vorangegangenen Podiumsrunde auch von Mitgliedern ihres Verbandes tagtäglich wiedergespiegelt bekomme. Die meisten



seien sehr unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation; nur wenige könnten positives berichten. Wichtig sei es, die auftretenden Probleme konkret zu benennen, um nach geeigneten Lösungen zu suchen.

Positiv hob sie deshalb auch die Breite des Handlungsspektrums

hervor, unter der das Thema auf der Veranstaltung bisher beleuchtet wurde. Denn Beschäftigte in unterschiedlichen Lebenssituationen hätten unterschiedliche Wünsche und Probleme, wenn es um das Thema Vereinbarkeit gehe. Deswegen müssten neben der Frage zu Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung auch Handlungsfelder wie Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation, Wertschätzung und der Umgang mit alternden Belegschaften in den Blick genommen werden. Die auf der Veranstaltung vorgestellte Broschüre „Beruf und Privatleben – Geht das auch in Pflegeeinrichtungen zusammen?“ gebe hier, so Kistler, einen guten Überblick über die einzelnen Felder und mögliche Handlungsansätze.

Für besonders wichtig erachtet sie, dass in Unternehmen eine wertschätzende Führungskultur herrscht. Zudem müsse man gegenüber den Azubis „mit offenen Karten spielen“ und ihnen eine gute Ausbildung zuteilwerden lassen, damit sie von der Alltagsrealität nicht abgeschreckt werden und schnell wieder aus dem Beruf aussteigen. Darüber hinaus sei es wichtig, ein valides Personalbemessungssystem zu etablieren. Dabei hätten die Unternehmen, konkret die Leitungsebene, die Fäden in der Hand, um geeignete Bemessungsspielräume festzulegen. Es wirke sich ebenfalls positiv aus, wenn Beschäftigte an der Gestaltung von Dienstplänen mitwirken könnten, und so Arbeitszeitwünsche im Teamprozess ausgehandelt und von allen mitgetragen würden. Dies steigere die Arbeitszufriedenheit, wie Beispiele aus Schweden beweisen.

Auch Susanne Kahl-Passoth, Direktorin des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz bestätigte, dass über die Arbeits(zeit)planung im Unternehmen gezielt Verbesserungen erzielt werden können. Dennoch brauche es zusätzlich gesellschaftlichen und politischen Druck, um die angespannte Situation in der Pflege zu verbessern. Kahl-Passoth berichtete, dass in vielen Einrichtungen noch Ungläubigkeit vorherrsche, dass Familienfreundlichkeit in diesem Berufsfeld wirklich umgesetzt werden könne. Deswegen sei momentan oberstes Ziel der Arbeit, die Träger der Einrichtungen davon zu überzeugen, dass sich Familienfreundlichkeit verwirklichen lässt und sie zu entsprechenden Maßnahmen zu motivieren.

Auf die Frage von Mechthild Kopel, wie durch Gesellschaft und Politik mehr Schubkraft in die Diskussion um bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege kommen könne, antwortete Hannelore Buls, Abteilungsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik beim ver.di Bundesvorstand, dass hier unbedingt ein Blick auf die Pflegeversicherung notwendig sei, die die Verteilung zwischen professionell erbrachter und durch Angehörige zu leistende Pflege bestimmt. Für diese Zuordnungen ist die Politik mit verantwortlich. Im Vergleich zu Deutschland, wo die Familie bei der Pflege durch die Leistungen der Pflegeversicherung unterstützt wird, ist die Situation in den skandinavischen Ländern umgekehrt. Dort haben Pflegebedürftige zuerst einen Anspruch auf Pflege durch die Kommune und die Familie kann dies unterstützen. Dadurch stehen Angehörige von Pflegebedürftigen dort unter erheblich geringem Leistungs- und Vereinbarkeitsdruck als in Deutschland.

Die Pflegeversicherung als Teilleistungs-Versicherung entscheide also auch darüber, dass Angehörige von Pflegebedürftigen überhaupt ein Vereinbarkeitsproblem haben. Weiterhin stelle die im Haushalt unbezahlt zu leistende Pflege eine ständige Konkurrenz zur professionellen Pflege dar, was dazu beitrage, dass Löhne in der Pflege niedrig bleiben und der Leistungs-



druck auf Beschäftigte in der Pflege sehr hoch ist. Letztere haben ein zusätzliches Problem, denn von ihnen werde – weil sie es ja können – noch sehr viel stärker erwartet, dass sie eine Pflege in der Familie übernehmen. Sie arbeiten also privat einfach unbezahlt weiter.

Mit der Verteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Pflege entscheidet die Pflegeversicherung gleichzeitig über qualitative Standards und über die Wertschöpfung des Pflegesektors, so Hannelore Buls. Dies passe auch zum Stichwort „gesellschaftliche Wertschätzung“, mit der schlecht oder gar nicht bezahlte Pflegetätigkeit in der politischen Debatte häufig aufgewertet werden soll. Hier sieht sie die Politik stattdessen in der Verantwortung, feste und bessere Standards als bisher für die Bezahlung und Bedingungen im Pflegesektor festzulegen. An dieser Stelle sei auch der Bezug zur Schubkraft versteckt: Je höher der Anteil der unbezahlten Pflege in der Familie ist, umso geringer der Anteil für die Gesundheitswirtschaft und umso weniger werden die Arbeitsbelastungen durch Pflege öffentlich und politisch thematisiert. In Bezug auf die Verteilung sei die Pflegeversicherung also grundsätzlich zu reformieren.

Peter Ruhenstroth-Bauer, ehrenamtlicher Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen, hält es neben der Thematisierung bestehender Probleme im Pflegesektor für unerlässlich



auch über Beispiele guter Praxis aus Pflegeeinrichtungen zu berichten. Hierdurch könne anderen Mut zum Handeln gemacht werden. Zudem helfe es, Chancen, die die Verbesserung der Vereinbarkeitssituation mit sich bringt, zu kommunizieren. Beispielfhaft nannte er ein Unternehmen aus Thüringen, das sich in der Vergangenheit intensiv aber eher erfolglos um Fachkräfte bemüht habe. Eine Auszeichnung im Landeswettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“ habe dann aber dazu geführt, dass zahlreiche Initiativbewerbungen von Fachkräften eingegangen seien. Dies zeige, dass familienfreundliche Personalpolitik – zu der unter anderem auch eine gute

interne Kommunikation zähle – ein wichtiger Baustein für die Fachkräftesicherung und somit auch für die Zukunft der Unternehmen in der Branche sei.

Im Anschluss an die Diskussion über geeignete Maßnahmen und konkrete Handlungserfordernisse zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegesektor, wurde über Facetten von Wertschätzung in und für die Pflege diskutiert. Auf die Frage von Frau Kopel, was genau „wertschätzende Führung“ bedeute, antwortete Anja Kistler, dass damit zum einen natürlich ein wertschätzender Umgang zwischen Führungsebene und Beschäftigten gemeint sei. Zum anderen sieht sie aber auch Führungskräfte in der Verantwortung, gezielt Werte zu vermitteln und auch die Bedeutung des Themas „Selbstpflege“, also gut für sich selbst und seine Bedürfnisse zu sorgen. Betriebliche Workshops zum Thema „Selbst-

pflege“ könnten dabei unterstützen und helfen, dass Beschäftigte dieses, für die eigene Balance und Vereinbarkeit wichtige Thema in ihrem Alltag nicht aus den Augen verlieren.

Susanne Kahl-Passoth betonte, dass neben Wertschätzung auf betrieblicher Ebene auch die öffentliche Wertschätzung für Pflege gesteigert werden müsse. Dazu zähle auch und vor allem die Diskussion um die Frage „Was ist uns das Leben der Menschen im Alter wert?“. Auch Hannelore Buls forderte einen öffentlichen und damit auch politischen Kurswechsel in Bezug auf den gesellschaftlichen Stellenwert und die Wertschätzung von Pflegearbeit. Ein wichtiger Bestandteil sei dabei das Einkommen. Zudem müsse sich die Bewertung von sozialer Arbeit sowie Frauenarbeit allgemein verändern bzw. verbessern. Denn in der Mehrheit seien es Frauen, die sowohl die bezahlte, wie auch die unbezahlte soziale Arbeit in und für die Gesellschaft leisteten.

Die von den Podiumsteilnehmerinnen und -nehmern genannten Maßnahmenvorschläge und auch Forderungen fanden größtenteils positive Resonanz beim Publikum. Eine Teilnehmende betonte, dass der Aspekt der Selbstpflege sowie der Wertschätzung für die eigene Arbeit bisher noch wenig bei Beschäftigten verbreitet sei und deshalb aktiv gefördert werden müsse. Hierbei bedürfe es allerdings der Unterstützung der Arbeitgeber in Form von Angeboten an Mediation oder Supervision.

Eine andere Teilnehmende machte deutlich, dass es wichtig sei, vorhandene Kompetenzen und Kapazitäten in Bezug auf Kinderbetreuung wie auch Weiterbildung in den Unternehmen weiter auszubauen. Zudem müssten die in den Einrichtungen bereits umgesetzten kleinen, aber wichtigen Errungenschaften zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter gepflegt und auch nach außen kommuniziert werden. Dieser Aufforderung ging eine dritte Teilnehmende nach, in dem sie berichtete, dass das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in ihrer Einrichtung angekommen sei und bereits Maßnahmen zur Verbesserung der Situation umgesetzt würden. Unter anderem gäbe es eine Kindernotfallbetreuung. Das Unternehmen habe auch am Audit „Beruf und Familie“ teilgenommen und sich im Zuge dessen für die nächsten drei Jahre vorgenommen, Kontingentplätze für Kinder von Beschäftigten in Betreuungseinrichtungen einzurichten sowie ein Ferienangebot. Zudem sollen Schulungen mit Führungskräften und Deeskalationstrainings für die Beschäftigten angeboten werden. Darüber hinaus arbeite man daran, die Mitbestimmung der Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung auszubauen und Teams selbständig Dienstpläne gestalten zu lassen.

Peter Ruhenstroth-Bauer begrüßte die benannten Maßnahmen und machte deutlich, dass sich Veränderungen nur dann erreichen ließen, wenn man eine Vielzahl von Einzelschritten gehe. So habe sich nochmals deutlich gezeigt, wie wichtig Arbeits(zeit)gestaltung und gute interne Kommunikation für die Verbesserung der Vereinbarkeitssituation in den Einrichtungen sei. Dies sei auch schon durch kleinere Maßnahmen möglich, ohne dass man den gesamten Arbeitsablauf organisatorisch auf den Kopf stellen müsse. Zeitplanung und Verlässlichkeit seien für die Beschäftigten ebenso wichtig, wie für die Einrichtungen. Gute Kommunikation über Pflegeaufgaben und Pflegearbeit dürfe nicht nur innerhalb der Einrichtungen

stattfinden. Um die Wertigkeit des Berufs in Berlin noch deutlicher zu machen, müsse sich auch nach außen getragen werden. Dabei seien Ansätze die alle Akteure der Pflege umfassen, am erfolgreichsten.

## 7. Ausblick

*Margrit Zauner, Leiterin des Referates Berufliche Qualifizierung, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin*

„Wie können wir weiterarbeiten?“ war die große Frage, die Margrit Zauner in ihrer abschließenden Rede für die Anwesenden zu beantworten suchte. Dabei betonte sie noch einmal, dass die Pflege ein bedeutender Wirtschaftsfaktor in und für Berlin ist, dessen Bedeutung im öffentlichen Raum aber noch deutlicher gemacht werden muss. Die Bruttowertschöpfung der Berliner Gesundheitswirtschaft von mehr als 9 Mrd. € entspricht einem Anteil von 8,6 % an der Gesamtleistung der Berliner Wirtschaft. Diese Bedeutung als Wirtschaftsfaktor, die in Zukunft weiter steigen wird, muss auch durch die Gesundheitswirtschaft selber deutlich gemacht und eine entsprechende Wahrnehmung in der Wirtschaftspolitik Berlins bekommen.



Insgesamt benannte sie fünf große Themenschwerpunkte, die zur Verbesserung der Situation in der Pflege in den Fokus gerückt werden müssen. Ein wichtiger Schwerpunkt sei das Thema „Vereinbarkeit“, das im Zuge der Fachkräftesicherung bereits hohe öffentliche Aufmerksamkeit habe. Es geht hierbei - wie die Diskussionen auf der heutigen Veranstaltung bewiesen habe – vorrangig um Zeitpolitik. Denn zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation für Beschäftigte seien einerseits Planbarkeit und Verlässlichkeit, andererseits Flexibilität wie z.B. das Einplanen eines kranken Kindes/pflegebedürftiger Angehöriger essentiell. Gerade hier gebe es aber noch „große Baustellen“ in den Unternehmen, die dringend angegangen werden müssen. Zeitpolitik, so Margrit Zauner, ist auch der Schlüssel, um bereits qualifizierten Beschäftigten mehr Möglichkeiten zu geben, entsprechend ihrer Qualifikation zu arbeiten und so eine Antwort auf artikuliert Fachkräftebedarfe von Unternehmen zu geben.

Zeitpolitik werde auch aufgrund der zunehmenden Ambulantisierung der Pflege ein immer wichtigeres Thema. Denn gerade in den ambulanten Einrichtungen, so Margrit Zauner, ist Planbarkeit ein schwieriges Thema. Zeitstrukturen müssten aber verlässlich ausgehandelt werden – für die Kunden von Pflegedienstleistungen, aber auch die Beschäftigten.

Als dritten Themenschwerpunkt sieht sie das Thema Internationalisierung. Die zu Pflegenden werden immer internationaler. Wer eine gute Pflegeleistung anbieten will, braucht dafür auf allen Ebenen immer mehr interkulturelle Kompetenzen. Gerade im Pflegebereich werde versucht, über die Anwerbung ausländischer Beschäftigter bestehende Fachkräftebedarfe zu decken und neben der Beschäftigung in Einrichtungen auch in einem immer größer werdenden grau/schwarzen Markt von prekären Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten fehlende hiesige Fachkräfte durch solche aus Mittel- und Osteuropa zu ersetzen.

Demografischer Wandel in den Einrichtungen selbst, so Margrit Zauner, müsse ebenfalls stärker zum Thema werden. Denn es reiche nicht aus, sich nur auf die Anwerbung neuer

Beschäftigter für diesen Bereich zu fokussieren, sondern es müsse auch „Bestandspflege“ betrieben werden. Dies bedeute, sich Gedanken darüber zu machen, wie man es schaffen kann, alternde Belegschaften in der Pflege fit zu halten und so die Gefahr eines frühzeitigen Ausscheidens aufgrund physischer oder psychischer Probleme zu minimieren.

Als allgemein problematisch wurde von Frau Zauner zudem benannt, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Pflegebranche oftmals über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu verwirklichen gesucht werde. Dies habe für die (meist weiblichen) Beschäftigten weitreichende finanzielle Folgen (aktuelle Einkünfte wie auch zukünftige Rentenansprüche). Deswegen sei es wichtig, die Negativfolgen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse weiter zu diskutieren und nach geeigneten Lösungswegen zu suchen – nicht nur in der Pflege, sondern auch in anderen Bereichen des Berliner Dienstleistungssektors.

Für die Behandlung aller genannten Probleme und Themenschwerpunkte, so Margrit Zauner abschließend, sei sowohl der „Blick über den Tellerrand“, als auch Diskussion und Austausch essentiell. Insgesamt bleibe viel zu tun. Eine enge Kooperation und Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure im Bereich der Pflege sei entscheidend um langfristig und nachhaltig Verbesserungen zu erzielen.

## 8. Liste der Teilnehmenden

1.	Aethner-Jung	Rosemarie	Seniorenpflegeheim Weddingder GERAS GmbH BR-Vorsitzende
2.	Ahlhoff	Elke	bfw / maxQ.
3.	Buls	Hannelore	ver.di Bundesvorstand Abteilungsleiterin für die Frauen-und Gleichstellungspolitik
4.	Butzek	Isabell	) ( Wissen ist gesund
5.	Colle	Ina	Vivantes Berlin
6.	Damm	Vesna	Charité Berlin
7.	Duscha	Detlef	Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin Abteilung Soziales und Sport
8.	Gerber	Dagmar	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Referat: Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt
9.	Glawe	Heiko	DGB Bezirk Berlin-Brandenburg Abt. Wirtschafts- und Strukturpolitik
10.	Gleitze	Gertrud	Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz
11.	Hannack	Elke	ver.di Bundesverwaltung
12.	Hartung	Anita	Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
13.	Hassenpflug	Ellen	Jüdisches Krankenhaus Berlin
14.	Heinemann-Knoch	Dr. Marianne	Institut für Gerontologische Forschung e.V.

15.	Hillenbrand	Gaston	DBfK-Nordost
16.	Hoffmann	Julia	Wert.Arbeit GmbH, Berlin
17.	Hübner	Stephan	Seniorenpflegeheim Wedding der GERAS GmbH Heimleiter
18.	Iversen	Sven	AGF e.V. Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Familienorganisationen
19.	Kahl-Passoth	Susanne	Diakonisches Werk Berlin- Brandenburg-schlesische Oberlausitz
20.	Kalweit	Sybilla	Mathildenhof Seniorenzentrum
21.	Kistler	Anja	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe DBfK Nordost e.V.
22.	Klein	Janina	Hilfswerk-Siedlung GmbH
23.	Klier	Harald	Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie Land Brandenburg
24.	Klump	Bärbel	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, II B 3
25.	Kockmann	Veronika	Pro Seniore Krankenhaus GmbH
26.	Kopel	Mechthild	Wert.Arbeit GmbH, Berlin
27.	Krombach	Irene	Humanistischer Verband Kontaktstelle PflegeEngagement Stadtteilzentrum Pankow
28.	Lichtenstein	Franziska	Nachbarschaftsheim Schöneberg Pflegerische Dienste gGmbH
29.	Liebich	Kerstin	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

30.	Mummhardt	Simone	Cura Unternehmensgruppe
31.	Nauck	Franziska	Berlin Partner GmbH
32.	Nebel	Achim	Handwerkskammer Berlin
33.	Raue	Christiane	!)( Wissen ist gesund
34.	Redmer	Anne	Stephanus-Stiftung
35.	Riedel	Christel	Deutscher Frauenrat
36.	Ruhenstroth-Bauer	Peter	Berliner Beirat für Familienfragen
37.	Satikbarter	Esat	Hilfswerk-Siedlung GmbH
38.	Schaub	Gerda	Pro Seniore Krankenhaus GmbH
39.	Schlosser	Nelly	Agentur für Arbeit Berlin Nord
40.	Schmidt	Nora	Berliner Beirat für Familienfragen
41.	Schmöker	Silke	zukunft im zentrum GmbH
42.	Schöningh	Dr. Insa	Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e.V.
43.	Sommer	Alexander	Sozialdienste der Volkssolidarität Ambulanter Hospizdienst
44.	Stockfisch	Christina	DGB Bundesvorstand

45.	Strümpel	Kirsten	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, I E 25
46.	Ulmer	Kirsten	AOK Nordost, Geschäftsbereich Pflege
47.	von Lersner-Wolff	Annette	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
48.	Weber	Annemarie	Wert.Arbeit GmbH, Berlin
49.	Werner	Heike	ver.di Bundesverwaltung Bereich Genderpolitik
50.	Zauner	Margrit	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales