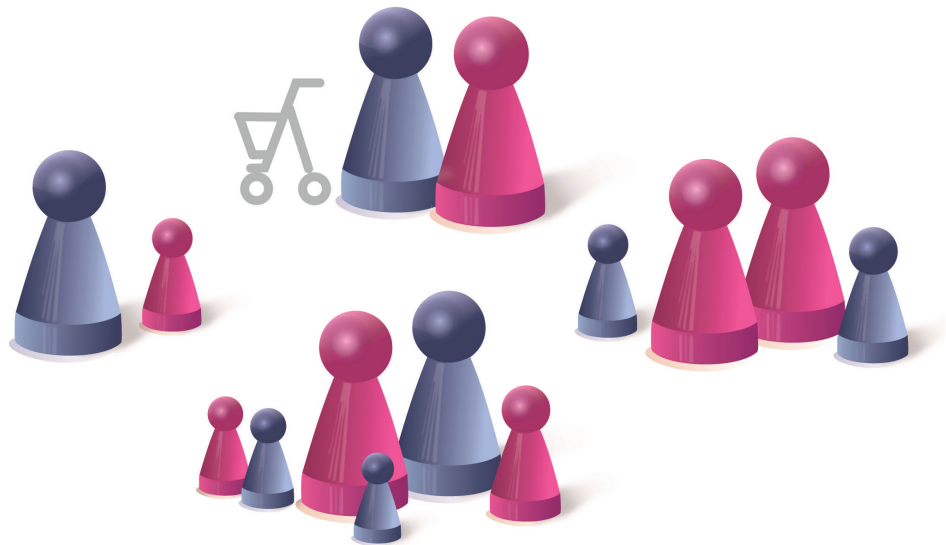




Fachstelle Familien

Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Norddeutschland



Ergebnisse der Befragung

## **Die Vereinbarkeit von Pflege- und Fürsorgeaufgaben mit der Berufstätigkeit**

in den Hauptbereichen der Evangelisch-  
Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Stand 03/2019

## Herausgeberin



Fachstelle Familien  
Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Norddeutschland

## Netzwerk Familien

- Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit der Nordkirche
- Diakonisches Werk Hamburg
- Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern
- Diakonisches Werk Schleswig Holstein
- Evangelische Akademie der Nordkirche
- Evangelische Familienbildungsstätten und Mehrgenerationenhäuser
- Evangelische Psychologische Beratungsstellen
- Evangelischer Kindertagesstättenverband Hamburg
- Fachstelle Alter der Nordkirche
- Fachstelle Familien der Nordkirche
- Frauenwerk der Nordkirche
- Jugendpfarramt der Nordkirche
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
- Männerforum Nordkirche
- Verband Evangelischer Kindertageseinrichtungen in Schleswig- Holstein e.V.

März 2019

## Inhalt

1. Zur Befragung.....	4
↓ <i>Grafikteil</i>	
2. Übernahme von Fürsorgetätigkeiten durch Mitarbeitende.....	5
3. Erlebte Belastungen während der Übernahme von Care-Tätigkeiten.....	7
4. Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung.....	10
↓ <i>Textteil</i>	
5. Schlussfolgerungen zur „Vereinbarkeit von Pflege/Fürsorge und Beruf“ .....	12
6. Handlungsoptionen zur Weiterarbeit in den Hauptbereichen der Nordkirche.....	18

### Hintergrund der Befragung

2016 und 2017 führte das Netzwerk Familien in fünf von sieben Hauptbereichen der Nordkirche eine Mitarbeitendenbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Care und Erwerbstätigkeit durch. Zuden Hauptbereichen gehörten: (1) Hauptbereich Schule, Gemeinde- und Religionspädagogik, (2) Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog, (3) Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde, (4) Hauptbereich Mission und Ökumene, sowie (5) Hauptbereich Frauen und Männer, Jugend und Alter.

### Studiendesign

Die Befragung erfolgte sowohl schriftlich-postalisch als auch online. Die Auswertung wurde durch das Netzwerk Familien vorgenommen. Insgesamt waren 428 Mitarbeitende eingeladen an der Befragung teilzunehmen. Von 171 Mitarbeitenden erhielten wir Rückmeldungen. Damit liegt der Rücklauf bei guten 40%. Frauen sind in der Stichprobe unserer Befragung stärker vertreten. Die Verteilung nach Alter ist hingegen repräsentativ.

### Definition Pflege- und Fürsorgeaufgaben

Unter „Pflege- und Fürsorgeaufgaben,“ verstehen wir die Versorgung von schwer erkrankten oder dauerhaft hilfe- bzw. pflegebedürftigen Personen; die Begriffe „Sorge“ und „Care-Verantwortung“ verwenden wir synonym. Beispiele: Betreuung eines erkrankten Kindes, Pflege des demenzkranken Vaters, Begleitung einer krebserkrankten Partnerin, Übernahme von Haushaltsdiensten für die ältere Nachbarin. Hierzu zählt auch, wenn Mitarbeitende andere dabei unterstützen, jemanden zu betreuen.

### Ziele dieser Broschüre

In dieser Broschüre möchten wir die zentralen Ergebnisse der Befragung mit Ihnen teilen. Wir hoffen, es ergeben sich daraus

- Gespräche über die Bedeutung von Care in unserer heutigen Gesellschaft,
- Anregungen, das Thema Vereinbarkeit auch innerhalb der Kirche zu thematisieren,
- eine vereinbarkeitsfreundlichere Gestaltung von Arbeitsbedingungen,
- eine bessere Kommunikation bereits vorhandener Möglichkeiten zur Vereinbarkeits-erleichterung,
- eine Bestärkung, neue Wege in der Vereinbarkeit zu beschreiten,
- mehr Anerkennung für Menschen in Care-Beziehungen.

Ihr Netzwerk Familien der Nordkirche

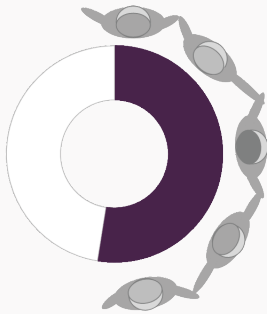
#### Lese-Tipps

Daten, die sich auf alle Mitarbeitenden beziehen, sind jeweils *lila*. Diese Grundgesamtheit umfasst 171 Personen.

Daten, die sich nur auf Mitarbeitende beziehen, die pflegen, sind *blau*. Diese Grundgesamtheit umfasst 82 Personen.

## 2. Übernahme von Fürsorgetätigkeiten durch Mitarbeitende

Jede\*r zweite Mitarbeitende übernimmt Care-Verantwortung.

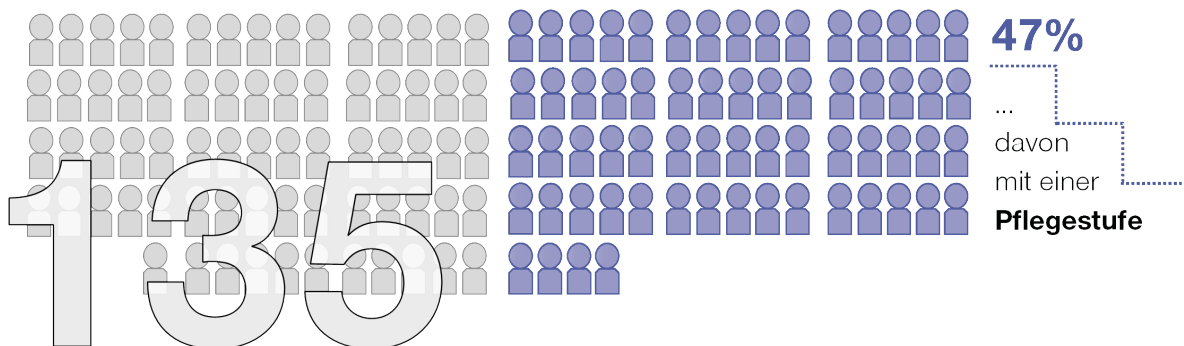


**52%** der Mitarbeitenden haben innerhalb der letzten drei Jahre Angehörige/Bekannte betreut.

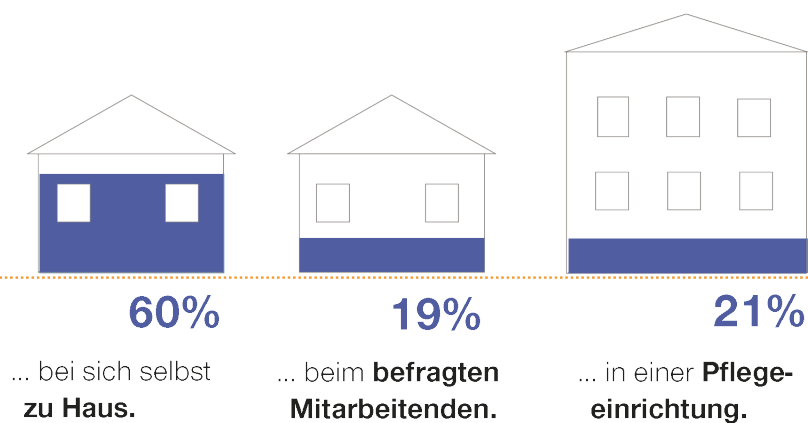
Jede\*r **fünfte** Mitarbeitende musste schon einmal Anfragen zur Übernahme von **Pflege und Betreuung ablehnen**.



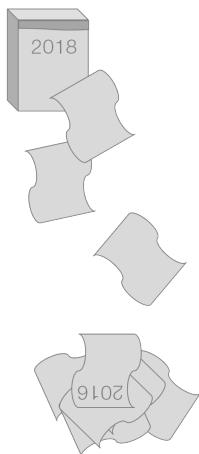
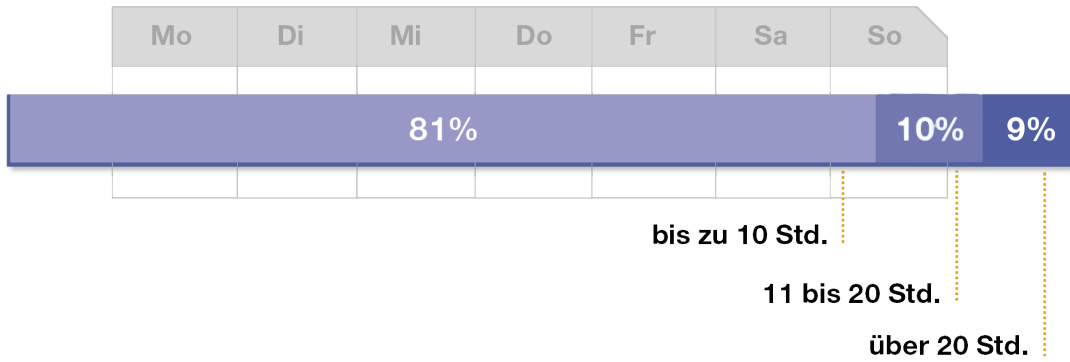
Personen, die innerhalb von 3 Jahren durch Mitarbeitende betreut wurden



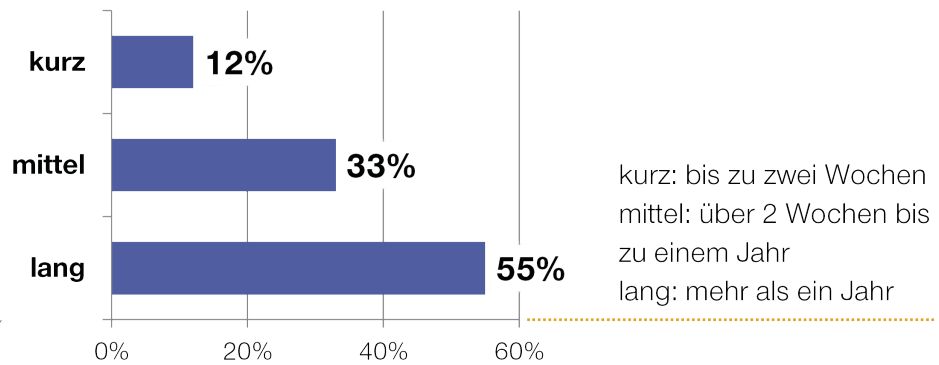
Wohnort der Gepflegten



## Wöchentlicher Aufwand für die Care-Tätigkeit

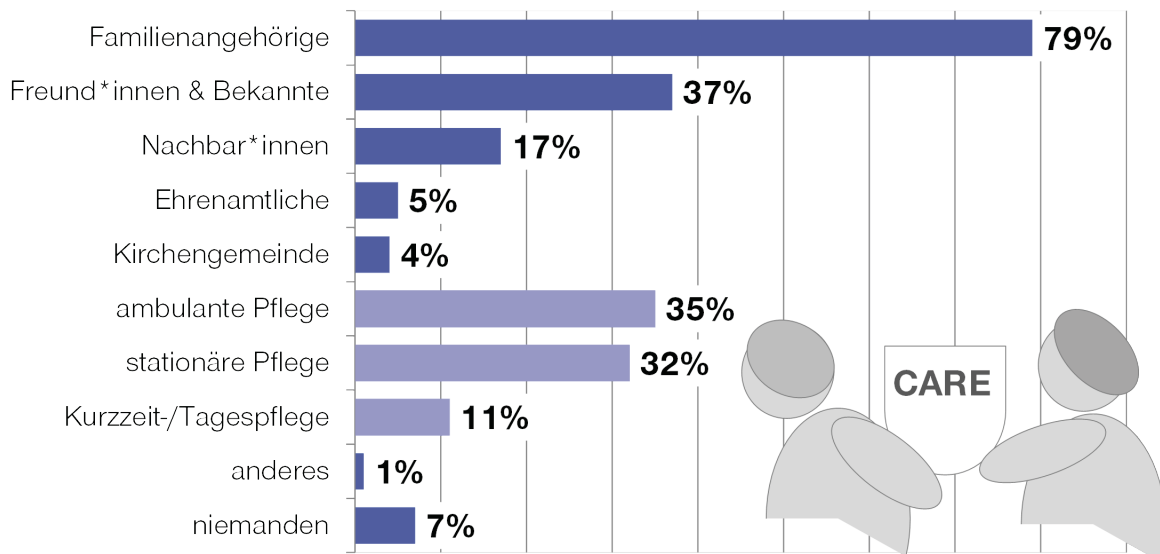


## Dauer der Pflegeverhältnisse



## Weitere Hilfe bei der Pflege durch ...

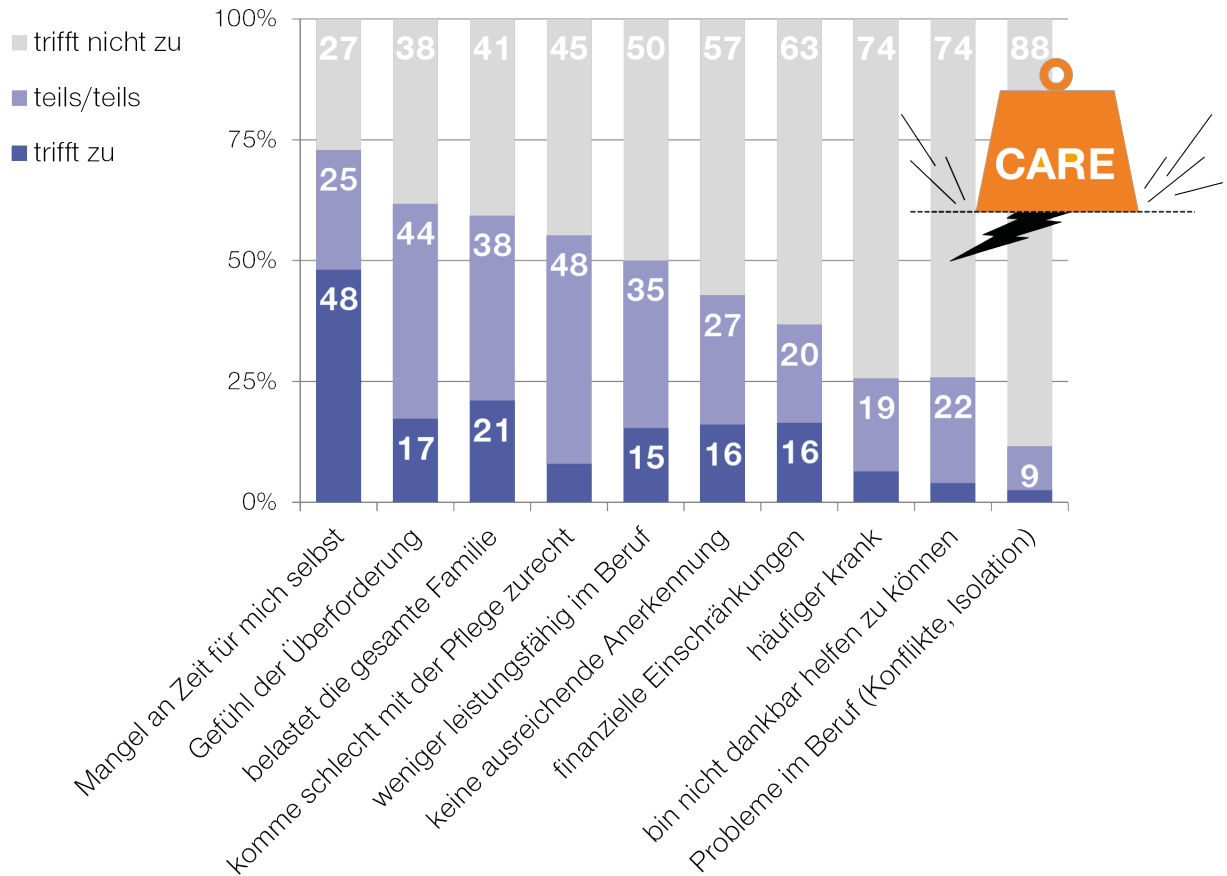
(Mehrfachnennungen waren möglich)



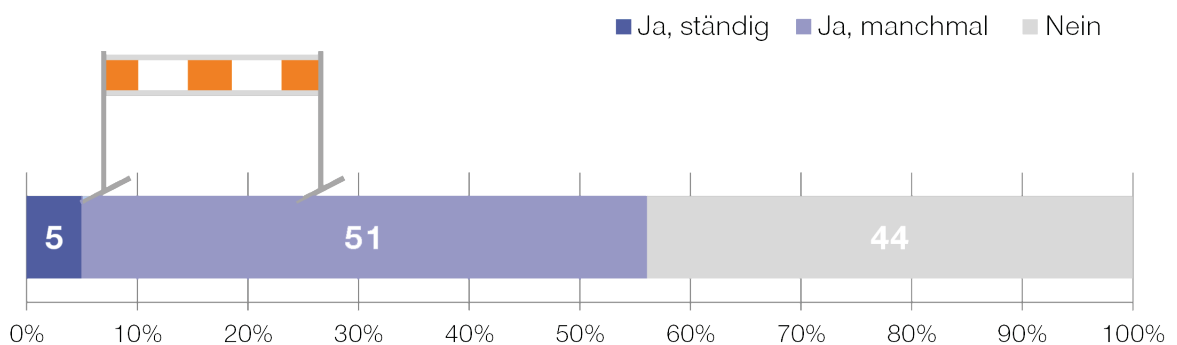
Jede\*r 14. pflegende Mitarbeitende ist in der Pflegetätigkeit auf sich allein gestellt.

### 3. Erlebte Belastungen während der Übernahme von Care-Tätigkeiten

#### Allgemein erlebte Belastungen durch die Übernahme von Care-Tätigkeiten (Mehrfachnennungen waren möglich)



#### Gab / Gibt es Hindernisse im Berufsalltag, die Ihnen die Pflegeaufgaben erschweren?



## Welche Arbeitsbedingungen prägen den Arbeitsalltag?

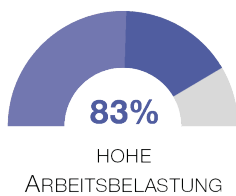
In der Erhebung erfragten wir, welche Situationen im Berufsalltag bei den Mitarbeitenden vorkommen. Falls bestimmte Situationen vorkamen, fragten wir weiter, ob die Mitarbeitenden dies dann als belastend empfinden oder nicht.

### Leseanleitung

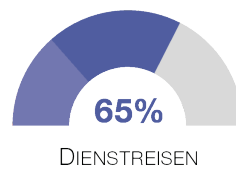
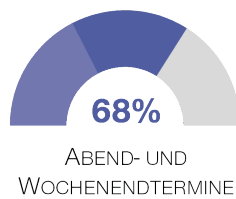
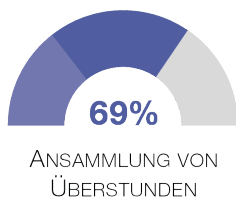
Von allen Mitarbeitenden, die pflegen (100%):

Bei wie vielen tritt die Situation auf (*dunkelblau*)?

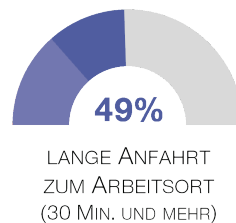
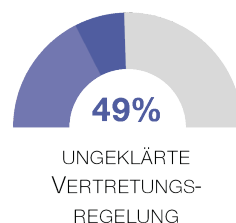
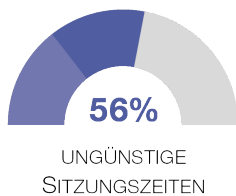
Darin enthalten: Wie viele von allen empfinden diese Situation als belastend (*mittelblau*)?



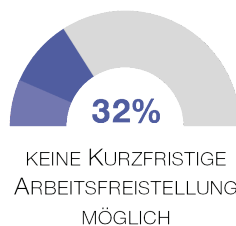
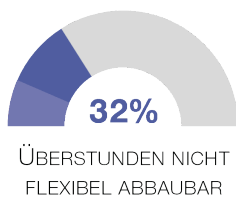
kommt bei bald jedem vor



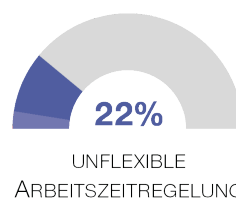
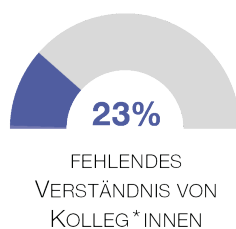
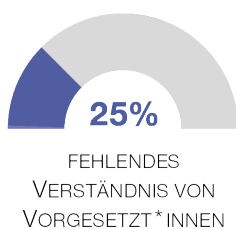
kommt bei 2 von 3 vor



kommt bei jedem 2. vor



kommt bei jedem 3. vor



kommt bei jedem 4. vor



## Welche Arbeitssituationen belasten?

Nachfolgend wird ein Überblick darüber gegeben, welche Situationen – sofern sie aufgetreten sind – als eine Belastung erlebt werden.

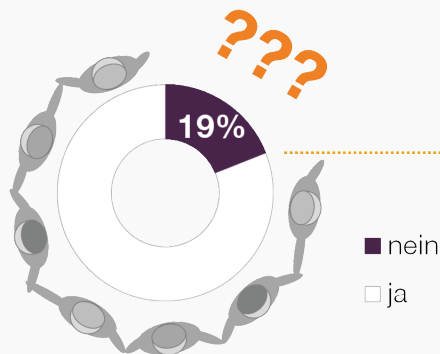
### Leseanleitung

Von allen Mitarbeitenden, die pflegen und bei denen eine bestimmte Situation auftritt (100%):  
Wie viele von allen mit dieser Situation empfinden diese Situation als belastend (**blau**)?



## Wissen Sie, an wen Sie sich wenden können, wenn Sie selbst Hilfe benötigen?

Wir fragten die Mitarbeitenden: Wenn Sie einmal Hilfe brauchen, z.B. bei Besorgungen, kleineren Arbeiten oder der Betreuung von Kindern oder Kranken: Gibt es da Personen innerhalb oder außerhalb Ihres Haushaltes, an die Sie sich ohne Probleme wenden können?



**Eine\*r von 5** Mitarbeitenden hat niemanden, an den sie/er sich für Hilfe wenden kann.

## 4. Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung

### In Anspruch genommene Maßnahmen

(Mehrfachnennungen waren möglich)

Die Mitarbeitenden wurden gefragt, welche der folgenden Aspekte sie aufgrund ihrer Care-Tätigkeiten in Anspruch genommen haben.

#### Selten bis nie genutzt:



- 0 % Freistellung bei Pflegegeld
- 0 % mehrmonatiger unbezahlter Urlaub während der Betreuungssituation
- 4 % Freistellung bei Kinderkrankengeld
- 4 % kurzfristiger unbezahlter Urlaub während der Betreuungssituation

#### Manchmal genutzt:



- 9 % mich selbst krankschreiben lassen
- 11 % kurzfristige Arbeitsfreistellung (bis zu einer Woche, bezahlt)
- 12 % Arbeitszeitreduktion

#### Häufiger genutzt:



- 21 % Telearbeit/Teile der Arbeit von zu Hause erledigt
- 39 % Urlaub genommen
- 62 % Abbau von Über-/Mehrstunden

## Hilfreiche Maßnahmen durch die Arbeitgeberin

(Mehrfachnennungen waren möglich)

Die Mitarbeitenden wurden gebeten zu bewerten, welche Regelungen bzw. Maßnahmen der Arbeitgeberin für sie hilfreich wären, um Pflege- und Fürsorgeaufgaben nachkommen zu können.

### Leseanleitung für die Prozentangaben in der Übersicht

Von allen Mitarbeitenden (100%): Wie viele halten die Arbeitgeberinnenmaßnahme für hilfreich (*lila*)?

Von allen Mitarbeitenden, die pflegen (100%): Wie viele halten die Maßnahme für hilfreich (*blau*)?

#### Ausgesprochen hilfreich:



- Am hilfreichsten (ca. 90% Zustimmung) werden als Arbeitgeberinnenmaßnahmen **kurzfristige bezahlte Arbeitsfreistellungen in Notsituationen** (bis zu einer Woche) (92% | 91%) und **flexible Arbeits- und Pausenzeiten (z.B. erweitertes Arbeitszeitkonto mit Minus- und Plusstunden)** (87% | 88%) empfunden.

#### Sehr hilfreich:



- Dreiviertel der befragten Mitarbeitenden halten **Informationen zu aktuellen pflegerelevanten Informationen** (76% | 78%) sowie die Möglichkeit zur **Telearbeit oder Teile der Arbeit zu Hause zu erledigen** (72% | 71%) für hilfreich.

#### Hilfreich:



- Zwei Drittel aller Befragten schätzen zudem jeweils als hilfreich ein:
- Option einer **zeitlich begrenzten Teilzeitstelle** (69% | 64%)
  - Die Möglichkeit **Arbeitszeit vorzuarbeiten oder Sonderentgelte in Mehrurlaub umzuwandeln** (67% | 65%)
  - **Beratung zu entlastenden Angeboten** (64% | 66%)
  - die Entwicklung einer **Anerkennungskultur für Pflegetätigkeiten innerhalb des HB** (63% | 62%)

#### Etwas hilfreich:



- Die Hälfte der Mitarbeitenden bewertet die Möglichkeit für einen **mehrmönatigen unbezahlten Urlaub** während der Betreuungssituation als hilfreich (52% | 43%).

## 5. Schlussfolgerungen zur „Vereinbarkeit von Pflege/Fürsorge und Beruf“

Dieses Kapitel setzt verschiedene Arbeitgeberinnenmaßnahmen mit Erkenntnissen aus der Mitarbeiterbefragung in Zusammenhang. Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Möglichkeiten sich der Arbeitgeberin bieten, um die Vereinbarkeit von Pflege/Fürsorge und Beruf zu fördern.

Mögliche Arbeitgeberinnenmaßnahmen setzen maßgeblich an den folgenden Bereichen an:

- 1.) Reduzierung der Arbeitszeit zugunsten von Fürsorgetätigkeiten, 2.) Flexibilisierung von Arbeitszeit, 3.) Anerkennungskultur, 4.) Information und Beratung sowie 5.) Vertretungsregelungen.

### 1. Reduzierung von Arbeitszeit zugunsten von Fürsorgetätigkeiten

Am hilfreichsten werden als Arbeitgeberinnenmaßnahmen **kurzfristige bezahlte Arbeitsfreistellungen in Notsituationen** (bis zu einer Woche) (92% Zustimmung) empfunden.

Hier wird die Bedeutung des finanziellen Aspekts bei Arbeitgeberinnenmaßnahmen sehr deutlich: nur 4% der Mitarbeitenden nahmen einen kurzfristigen unbezahlten Urlaub während der Betreuungssituation in Anspruch, hingegen 11% eine kurzfristige, bezahlte Arbeitsfreistellung bis zu einer Woche. 39% gaben an, regulär – bezahlten – Urlaub genommen zu haben um der Care-Verantwortung nachkommen zu können. Die Bedeutung der finanziellen Absicherung bei der Übernahme von Care ist nicht von der Hand zu weisen. 36% aller Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung beklagen allgemein finanzielle Einschränkungen aufgrund ihrer Übernahme von Care-Aufgaben. Diese Einschränkungen können u.a. durch unbezahlte Freistellungen oder durch

die Reduzierung der Arbeitszeit entstehen. Dass finanzielle Einschränkungen möglichst vermieden werden, kann auch an folgenden Indikatoren gesehen werden: 4% der Mitarbeitenden haben sich mit Kinderkrankengeld freistellen lassen und 9% haben sich selbst arbeitsunfähig schreiben lassen um ihrer Care-Verantwortung nachkommen zu können. Darüber hinaus gab ein Drittel der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung an, dass es geschehen könne, dass dem Wunsch nach einer kurzfristigen Arbeitsfreistellung nicht entsprochen werde. Von diesem Drittel empfanden dies 40% als eine Belastung. Ein\*e Befragte\*r wies zudem auf einen Ergänzungsbedarf im Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) hin. Nach §16 (1) KAT könne ein\*e Arbeit-

nehmer\*in zum Zwecke einer eigenen ärztlichen Behandlung – sofern diese während der Arbeitszeit erfolgen muss – für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeiten inkl. Wegezeiten unter Fortzahlung des Monatsentgelts von der Arbeit freigestellt werden. Die/der Befragte bemängelte aber, *„dass diese [Regelung angeblich] nicht bei normalen Begleitungen [von anderen] zum Arzt [gelte]. Dies ist nicht lebensnah und verbesserungswürdig.“* Sinnvoll erscheint ferner auch die Aufnahme eines Passus zur Freistellung für akute Betreuungs- und Pflegeaufgaben; § 16 (4) KAT könnte z. B. demgemäß konkretisiert werden, da bezahlte Arbeitsfreistellung in „sonstigen Fällen“ bisher sehr subjektiv durch die Dienstvorgesetzten ausgelegt werden kann.

Zwei Drittel der Mitarbeitenden (69%) halten die **Option einer zeitlich begrenzten Teilzeitstelle** für eine gute Möglichkeit.

Eine Arbeitszeitreduktion in Anspruch genommen haben 12% aller Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung. Die Diskrepanz zwi-

schen der Option für eine zeitlich begrenzte Teilzeitstelle mit 69% Zustimmung und der tatsächlichen Nutzung einer Arbeitszeit-

reduktion mit nur 12% lässt sich möglicherweise daraus ableiten, dass die tatsächlich in Anspruch genommene Arbeitszeitreduktion

im Gegensatz zu dem Vorschlag „Option für eine zeitlich begrenzte Teilzeitstelle“ nicht zeitlich befristet ist. Eine klar zeitlich befristete Teilzeitstelle ist für die Mitarbeitenden immer attraktiver, da im Verlauf der Zeit die Care-Verant-

wortung wegfallen kann und die Mitarbeitenden dann auf ihren alten Stundenumfang zurück können.

Nicht aus einer Teilzeitstelle in den ursprünglichen Stundenumfang zurückkehren zu können,

dehnt die ohnehin vorhandene (vor allem auch hier mit finanziellen Einschränkungen verbundene) Benachteiligung während der Care-Zeit dann auf die weitere Erwerbsbiografie aus.

Die Hälfte der Mitarbeitenden (52%) hält die Möglichkeit eines **mehrmonatigen unbezahlten Urlaubs während der Betreuungssituation** für hilfreich.

Unter allen abgefragten Arbeitgeberinnenmaßnahmen wird diese von den Mitarbeitenden als am wenigsten hilfreich bewertet, um Pflege- und Fürsorgeaufgaben nachkommen zu können. 31% aller Mitarbeitenden bzw. 41% aller Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung schätzen diese Maß-

nahme als wenig oder gar nicht hilfreich ein.

Und tatsächlich zeigt die Umfrage auch, dass niemand von den Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung sowohl Freistellung bei Pflegegeld oder auch mehrmonatigen unbezahlten Urlaub während der Betreuungssituation

genutzt hat. Ein Grund hierfür könnte auch hier die sich daraus ergebende finanzielle Unsicherheit sein, wie folgender Hinweis verdeutlicht: *„Unbezahlter Urlaub würde finanzielle Einbußen bedeuten, die sich die meisten (ich jedenfalls nicht) wohl nicht leisten können.“*

## 2. Flexibilisierung von Arbeitszeit

Die zweithilfreichste Arbeitgeberinnenmaßnahme sind **flexible Arbeits- und Pausenzeiten (z. B. erweitertes Arbeitszeitkonto mit Minus- und Plusstunden)** (87% Zustimmung).

Überstunden werden zwar von fast 69% der Mitarbeitenden angesammelt (und 43% von diesen empfinden es als belastend). 62% der Mitarbeitenden nutzen den Abbau von Überstunden/Mehrarbeit zudem um Care-Verpflichtungen nachkommen zu können. Doch gibt ein Drittel der Mitarbeitenden an, diese Überstunden nicht flexibel abbauen zu können (und 40% von diesem empfinden das auch als belastend). Ein\*e Befragte\*r wünscht sich sogar zunächst einmal überhaupt die *„Erfassung von Überstunden“*; was demzufolge also nicht üblich ist?

Ein\*e Mitarbeitende\*r fasst es

wie folgt zusammen: *„Flexible Arbeitszeiten und flexible Über-/Unterstundenregelungen über ein Arbeitszeitkonto sind für mich mit großem Abstand am hilfreichsten für die Pflegesituation gewesen.“* Auch ein\*e andere\*r schreibt: *„Ich habe einen tollen Chef, mit dem ich die Arbeitszeit flexibel abstimmen kann – das tut sowohl meiner Arbeit gut [...] als auch mir und es ermöglicht die Übernahme einer notwendigen „Kümmerer“-Arbeit.“* Jedoch bewerten 22% der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung ihre Arbeitszeitregelung als unflexibel; ein Viertel davon empfindet sie sogar als belastend. Abend- und

Wochenendtermine kommen sogar bei zwei Drittel der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung vor, wovon die Hälfte diese als belastend empfindet. Auch ungünstige Sitzungszeiten erleben über die Hälfte der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung (56%), wovon die Hälfte diese als eine Belastung bewertet.

Daraus folgen könnte die Notwendigkeit für einen noch stärker flexibilisierten Umgang mit Arbeits- bzw. Pausenzeiten und Überstunden.

Ein weiterer Ansatz wäre **die Möglichkeit Arbeitszeit vorzuarbeiten oder Sonderentgelte in Mehrurlaub umzuwandeln**. Immerhin zwei Drittel der Mitarbeitenden (67%) schätzen das als eine hilfreiche Arbeitsgeberinnenmaßnahme ein.

Da Urlaub ein häufig genutzter Weg ist, der Care-Verantwortung nachkommen zu können, wäre es praktisch, mehr Urlaubstage zur Verfügung zu haben. Jedoch würde eine Umwandlung der Sonderentgelte in Mehrurlaub auch dazu führen, dass dies wiederum finanzielle Einschränkungen

für die/den Mitarbeitenden bedeuten würde. Arbeitszeit vorzuarbeiten ist langfristig eine interessante Alternative. Ein\*e Befragte\*r mahnt an, dass *„Arbeitszeit vor zu arbeiten [...] bei Vollzeitkräften wiederum schwierig“* sei. Auch sind die angesparten Arbeitszeiten erst nach einer

gewissen Zeit verfügbar. Eine solche langfristige Planung und Vorbereitung auf etwaige eintretende Bedarfssituationen bedürfen einer informierten, vorausschauenden und umsichtigen Grundeinstellung der Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeberin.

Fast drei Viertel der Befragten (72%) hält die Möglichkeit der **Telearbeit** bzw. Teile der Arbeit zu Hause zu erledigen als eine wichtige Arbeitgeberinnenmaßnahme.

Weshalb ist Telearbeit so attraktiv? 73% der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung beklagen Mangel an Zeit für sich selbst. Wenn zu den normalen Aufgaben im Alltag und im Beruf noch Care-Aufgaben hinzukommen, kann der Tag mit seinen 24 Stunden plötzlich sehr kurz erscheinen. Gespart wird häufig dort, wo es geht: bei sich selbst. Erwerbsarbeit und Care gehen vor. Da können einige Faktoren, die mit dem Beruf zu tun haben, noch mehr an den Zeitressourcen nageln wie etwa eine lange Anfahrt zum Arbeitsort von mehr als 30 Minuten. Eine solche verzeichnen 49% aller Mitarbeitenden

mit Care-Verantwortung, wovon knapp die Hälfte dies tatsächlich auch als Belastung erlebt. Es ist nicht nur so, dass diese Zeit fehlt, sondern insbesondere auf kurzfristige Notsituationen in der Care-Verantwortung kann nicht so schnell reagiert werden. Dienstreisen können ebenfalls ein Faktor aus dem Arbeitsleben sein, der Care-Verantwortung erschweren kann. Zwei Drittel (65%) der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung führen Dienstreisen durch; wovon 41% es als eine Belastung erleben. Ein\*e Befragte\*r merkt hier trefflich an: *„Die Kirche könnte viel Zeit, Ressourcen und Energie einsparen, wenn*

*Sitzungen durch Telefonkonferenzen ersetzt würden. Hier ist ein Umdenken und eine bessere Nutzung moderner Kommunikationsmittel nötig!“* und eine andere ergänzt: Die *„Möglichkeit für ggf. Homeoffice wäre hilfreich.“* Die Möglichkeit für die Erledigung von Arbeit am Schreibtisch im häuslichen Umfeld hätte auch den Vorteil, dass bestimmte Betreuungsaufgaben (z. B. Katheter wechseln, die betreute Person kurz zum Arzt zu fahren, Verabreichung von Medizin etc.) durch kurze Arbeitsunterbrechungen besser in den Tagesablauf integriert werden könnten.

### 3. Anerkennungskultur stärken

Die Entwicklung einer **Anerkennungskultur für Pflegetätigkeiten innerhalb des Hauptbereichs** schätzen ebenfalls zwei Drittel der Mitarbeitenden (63%) als eine hilfreiche Arbeitsgeberinnenmaßnahme ein.

Jeweils ein Viertel der Mitarbeitenden berichten von fehlendem Verständnis durch Vorgesetzte

als auch durch Kolleg\*innen. Ein\*e Mitarbeitende\*r erläutert es wie folgt: *„Es fehlt inzwischen*

*ja schon an Höflichkeitsformeln wie Fragen wie: Wie geht es Ihnen? oder War Ihr Urlaub erholt*

sam? Ganz zu schweigen von Anteilnahme bei krankheitsbedingt schweren Zeiten oder palliativen Situationen von Angehörigen. Daher wäre ich für einen „Auffrischungskurs“ für Vorgesetzte über den höflichen Umgang mit Mitarbeitenden. Denn die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat

viel damit zu tun, dass Vorgesetzte einfach wahrnehmen, was derzeit zu bewältigen ist.“ und ein\*e andere\*r ergänzt: „Es ist extrem wichtig, ein offenes Ohr für diese Belange zu haben, sowohl für Mitarbeitende als auch für Leitungskräfte.“ 43% der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung

empfinden es als eine Belastung nicht ausreichend gewürdigt zu werden für das, was sie in der Pflege leisten. Eine angemessene Anerkennungskultur für Pflegetätigkeiten in den Hauptbereichen könnte hier punktuell zu einer Entlastung beitragen.

#### 4. Information und Beratung

Drei Viertel der Befragten (74%) halten bei einer Care-Verantwortung **Informationen zu aktuellen pflegerelevanten Regelungen** für hilfreich.

In belastenden Situationen an die richtigen Informationen zu kommen kann eine große Herausforderung darstellen. Hier könnte die Arbeitgeberin unterstützen und entsprechende Informationen aktuell zur Abfrage bereithalten. Dies betrifft nicht nur die gesetzliche Seite mit entsprechenden

pflegerelevanten Regelungen sondern auch Informationen zu unterstützenden Regelungen von Seiten der Arbeitgeberin. Wie wichtig es ist, alle Mitarbeitenden regelmäßig über mögliche unterstützende Arbeitgeberinnenmaßnahmen zu informieren verdeutlicht folgende Aussage: „Von

*einigen Hilfestellungen habe ich leider erst gerade aus diesem Fragebogen erfahren, z. B. die bezahlte Freistellung in Notsituationen.“* Offensichtlich scheint es noch Informationsbarrieren zu geben. Hier ist eine Transparenz gegenüber allen Mitarbeitenden von großer Bedeutung.

Die **Beratung zu entlastenden Angeboten** wird mit zwei Drittel Zustimmung von den Befragten als hilfreich bewertet.

Mitarbeitende mit Care-Verantwortung können sich aufgrund ihrer Fürsorgetätigkeit überfordert (61%) oder weniger leistungsfähig im Beruf (50%) fühlen. Sie können negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit wahrnehmen und geben etwa an, häufiger krank zu sein (25%). Nicht wenige (59%) merken, dass die Übernahme von Care-Verantwortung auch ihre Familie belastet und einige berichten sogar, dass sie mit der Betreuungssituation nicht gut zu Recht kämen (56%).

Ein\*e Befragte\*r schreibt: „[Durch] die Pflege und Betreuung eines Elternteils [...], war die

*Vereinbarkeit [von] Betreuung und Beruf durch die psychische Belastung kaum gegeben“.* Konkret fordert ein\*e Mitarbeitende\*r „Spezielle Ansprechpartner\*innen für diese Fragen“. Dass dies nicht nur den Mitarbeitenden in Care-Verantwortung zugutekäme, sondern auch den anderen Kolleg\*innen, zeigt sehr eindringlich folgende Äußerung: „Eine Kollegin [...] benötigt eine psychologische Anlaufstelle zum Ballastabladen, weil ich [die informelle Seelsorge] langsam nicht mehr täglich tragen kann; es geht mir zu nahe“. Ein\*e andere\*r Befragte\*r weist auf den

spezifischen Fall hin, dass Mitarbeitende nach dem Tod eines Menschen, den sie lange intensiv begleitet haben, in der Beratung noch besonders Berücksichtigung finden müssen: „Sehr dringlich wären auch verbesserte Schutzregelungen für die Situation unmittelbar nach dem Tod des Menschen, den man so lange intensiv begleitet hat. Eine im besten Sinne routinemäßige Ansprache/Beratung dazu durch Vorgesetzte oder MAV hätte mir geholfen.“

Auch **Beratung im Allgemeinen** wird als Wunsch von Mitarbeitenden geäußert.

Ein\*e Befragte\*r schlägt vor: *bedeutet Demenz, jedenfalls „Bildungsangebote (kostenlos) kenne ich keine“.*  
*wären nicht schlecht, z. B. was*

## 5. Vertretungsregelungen

Immer wieder thematisiert wurde die Notwendigkeit von **funktionierenden Vertretungsregelungen**.

Jede\*r zweite Mitarbeitende mit Care-Verantwortung gibt an, dass es eine ungeklärte Vertretungsregelung für ihren/seinen Arbeitsplatz gäbe, wovon es 72% auch als eine Belastung erleben. Care-Verantwortung kann einhergehen mit reduzierter Arbeitszeit, Abbau von Überstunden/Mehrarbeit, Urlaub oder längeren, teilweise mehrmonatigen Abwesenheitszeiten. Was in diesen Zeiten mit der liegenbleibenden Arbeit geschieht oder eben auch nicht, kann Auswirkungen auf die/den Mitarbeitende\*n als auch die Belegschaft haben.

So fasst es ein\*e Befragte\*r bündig zusammen *„Es wäre hilfreich zu wissen, dass, wenn ich „ausfallen“ würde, jemand anderes meine Arbeit übernimmt!“*. Gerade die Befürchtung, dass wichtige Arbeiten einfach liegen bleiben, wenn man abwesend ist oder nach der Rückkehr aus einer solchen care-bedingten Abwesenheit sich der Arbeitsberg nur noch stärker türmt, kann einen davon abhalten, Abwesenheitszeiten in Anspruch zu nehmen. Wie wichtig dabei klare und funktionierende Vertretungsregelungen sind, verdeutlicht auch folgender Hinweis: *„Mehr Perso-*

*nal/ Vertretungskräfte einplanen. Die Arbeitsbelastung ist teilweise so hoch, dass sich niemand erlauben würde „pflegefrei“ zu nehmen, weil dann die anderen Mitarbeitenden überfordert wären. Das ist schon jetzt so, wenn jemand längerfristig oder immer wieder krank wird. Es gibt einfach keine Springer/Vertretungskräfte. Es sollte einfach personell großzügiger geplant werden.“*

Eine hohe Arbeitsbelastung erleben tatsächlich 83% aller befragten Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung; von diesen empfinden es zwei Drittel auch als belastend. Den Mitarbeitenden scheint bewusst zu sein, dass auch die Kolleg\*innen ähnlich stark in die Arbeit eingebunden sind: Mit den eigenen care-bedingten Abwesenheitszeiten möchten die Mitarbeitenden auf keinen Fall die Kolleg\*innen zusätzlich belasten. Das hat zum Teil zur Folge, dass sich Mitarbeitende nicht trauen, „pflegefrei“ zu nehmen, obwohl es vielleicht für die Care-Tätigkeit gerade von Bedeutung sein könnte. Hier mahnt das o.g. Zitat an, dass eine gute Personalplanung eben solche Bedarfe berücksichtigen müsse. Auch die nachfolgende Aussage

sieht es ähnlich: *„Wichtig wäre die Gewissheit, dass nicht unerledigte Arbeiten unbezahlt auf Kolleg\*innen verteilt werden, damit man ohne schlechtes Gewissen der Pflagetätigkeit nachkommen kann. Vielleicht könnte auch die Einstellung einer Honorarkraft für einen begrenzten Zeitraum notwendig sein? Wie schnell kann ein Hauptbereich reagieren, wenn eine plötzliche Pflegesituation auftritt?“* Mitarbeitende mit Care-Verantwortung wünschen sich klare *„verlässliche“* Vertretungsregelungen etwa auch durch zusätzliches Personal, wie zum Beispiel Honorarkräfte. Diese Vertretungsregelungen müssen derart gestaltet sein, dass sie schnell auf Vertretungsbedarfe reagieren und diese abdecken können.



## Resümee

All diese Ausführungen weisen darauf hin, dass sich der Arbeitgeberin Nordkirche für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverpflichtungen verschiedene Möglichkeiten bieten, deren Umsetzbarkeit jedoch stark hinsichtlich des Zeithorizontes und des organisatorischen Aufwandes variiert.

Zu den **kurzfristig** umsetzbaren Maßnahmen zählen neben der Sicherstellung verlässlicher Vertretungsregelungen insbesondere die Ausweitung der Informationsarbeit zu relevanten Rechtsgrundlagen und Möglichkeiten der Unterstützung von Mitarbeitenden mit Sorgeverpflich-

tungen sowie die Verankerung des Themas Sorge in den Jahresgesprächen. Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung eröffnet der KAT bereits jetzt die Möglichkeit, im Rahmen eines Zeitsparkontos (§ 7 KAT) Zeit vorzuarbeiten oder Sonderentgelte umzuwandeln. Mit den im Januar 2019 in Kraft getretenen Regelungen zur Brückenteilzeit wurde eine wesentliche Grundlage für befristete Arbeitszeitreduktionen geschaffen.

**Mittelfristig** kann die Nordkirche vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen schaffen, indem sie moderne Informations- und Kommunikationstechnologie zur Reduktion von Wegezeiten

nutzt und Möglichkeiten des mobilen Arbeitens bzw. der Telearbeit schafft.

Die Bemühungen um eine vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsgestaltung können **langfristig** in eine Zertifizierung zum familienfreundlichen Betrieb münden. Die größte Herausforderung stellt derzeit die Schaffung von Möglichkeiten der kurzfristigen bezahlten Arbeitsfreistellung für akute Sorgebedarfe dar. Hier bedarf es eines Zusammenwirkens zwischen Mitarbeitendenvertretung und Arbeitgeberinnenseite, um eine entsprechende Erweiterung von § 16 KAT anzustoßen.

### Checkliste zur Überprüfung von Handlungsmöglichkeiten

- Regelmäßige Information zu Möglichkeiten der Unterstützung durch AG an AN
- Informationen über gesetzliche Regelungen, die überall sichtbar ausliegen sollten
- Ansprechpartner\*innen zu dem Thema zur Verfügung stellen
- Dienstvereinbarung zum Wohnraumarbeitsplatz prüfen
- Reduzierung von Dienstreisen durch z. B. moderne Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)
- Vertretungsregelungen prüfen und sicherstellen
- Vertretungen bei Care-Zeiten
- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit prüfen
- Das Thema Care in den Jahresgesprächen aufnehmen
- Informationen zu Betrieblichen Gesundheitsaspekten
- Betriebssport
- Kontakt während Ausstiegszeiten halten (z. B. durch Mentoring)
- Zertifizierung von Familienfreundlichkeit

### Einrichtung einer Beratungsstelle

Um (I.) den Wünschen und Notwendigkeiten der Mitarbeitenden mit Care-Verantwortung gerecht zu werden und sie zu entlasten sowie damit verbunden (II.) die wichtigste und auch kostenintensivste Ressource eines Unternehmens – das Personal – verantwortungsvoll und langfristig zu stärken, schlägt das Netzwerk Familien vor, dass die Nordkirche eine Servicestelle einrichten möge ähnlich der, die die Landeskirche Bremen eingesetzt hat.

Diese Servicestelle a) informiert u.a. über Möglichkeiten, wie Mitarbeitende ihre Fürsorgeverantwortungen mit dem Erwerbsleben in Einklang bringen können und b) berät Mitarbeitende in Fragen relevanter Lebenslagen z. B. Elternschaft, Trennung, Krankheit und Pflegebedürftigkeit Zugehöriger, Suche nach Kitaplätzen, Pflegeplätzen, Pflegediensten, Vermittlung von Hilfe und Betreuung in Notsituationen.



