



Foto: Rod Long auf Unsplash

#CareKompass. Wen kümmert's? Care-Arbeit gemeinsam gestalten

Care-Arbeit umfasst Elemente informeller und formeller Sorge. Täglich erbringen Angehörige, freiwillig Engagierte und beruflich Sorgende lebenswichtige Leistungen für unsere Gesellschaft. Die öffentliche Wahrnehmung und Anerkennung von Care-Arbeit bleibt jedoch hinter ihrer gesellschaftlichen Relevanz zurück.

Das Deutsche Rote Kreuz und Das Progressive Zentrum betrachten die Frage der Aufteilung der Care-Arbeit als zentral für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Eine faire Aufteilung zwischen Geschlechtern, Generationen sowie freiwillig und beruflich Sorgenden gilt es, gegenwärtig und zukünftig, zu gestalten. Hierfür bedarf es eines *integrativen Gesamtansatzes*, der sowohl staatliche als auch zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure umfasst. Zur Stärkung der Care-Arbeit ist einerseits ein koordiniertes Vorgehen von Bundesregierung, Ländern und Kommunen nötig. Andererseits sollten auch die zivilgesellschaftlichen Verbände sowie öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einbezogen werden und in ihrem Handeln stärker der Bedeutung von Care-Arbeit Rechnung tragen. Care-Arbeit ist vielfältig und komplex. Dies macht es nicht leicht, eine zielgerichtete Care-Debatte zu führen. Die folgenden zehn Thesen beleuchten die wichtigsten Handlungsfelder, um den Strukturwandel der Care-Arbeit in Deutschland strategisch gestalten zu können.

1. Wir können es uns nicht leisten, dass sich keiner kümmert

Wenn in den sozialen und gesundheitsbezogenen Berufsfeldern Fachkräfte fehlen, dann werden Menschen mit ihren Bedarfen, Sorgen und Nöten alleine gelassen.

Ob Kita oder Pflegeheim – bestehende Engpässe im Versorgungssystem machen deutlich, dass sich Care-Arbeit in einer Krise befindet. Während in anderen Branchen fehlende Fachkräfte allerdings lediglich die Produktivität betroffener Unternehmen beeinträchtigen, entsteht hier ein drängendes sozialpolitisches Versorgungsproblem. Wenn diese Versorgungslücke durch familiäre Sorgearbeit kompensiert wird, besteht die Gefahr, dass Angehörige ihre Berufstätigkeit teilweise oder ganz einstellen. Hohe volkswirtschaftliche Kosten sind die Folge.

Um die Attraktivität der sozialen Berufe weiter zu steigern, bedarf es eines Strategiemixes¹ aus realistischer Personalbemessung, guten Arbeitsbedingungen, sowohl ausgebildeten als auch studierten Fachkräften sowie einer vollständigen Schulgeldfreiheit in allen sozialen Berufen.

2. Das System des organisierten Misstrauens in der Care-Arbeit erhöht den Druck auf beruflich Sorgende

Wenn das Misstrauen die Care-Arbeit weiter dominiert, sinkt die Attraktivität der Care-Berufe.

In der Bevölkerung haben sich die Präferenzen und Versorgungswünsche verändert: Der Trend geht stärker zur professionellen Leistungserbringung, wie die Debatte um fehlende Plätze in Kindertagesstätten und Pflegeeinrichtungen sowie Personalmangel zeigen.² Dabei sind die Erwartungen an eine professionelle Versorgung schneller gewachsen als die Versorgungssysteme. Demgegenüber steht vor allem in der professionellen Sorgearbeit (insbesondere in der Pflege) ein System organisierten Misstrauens, wodurch der Bereich überreguliert wird. Dies führt zu einem unverhältnismäßig hohen Aufwand an Dokumentationen und bürokratischen Erfordernissen, welche die Leistungserbringer zu bewältigen haben. Dieses Misstrauen existiert zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern, aber auch gegenüber beruflich Sorgenden. In den sozialen Berufen herrschen eine starke Arbeitsverdichtung sowie ein hoher Leistungs- und Erwartungsdruck. Eine derart dichte Nachweis-, Dokumentations- und Qualitätssicherungssystematik, wie sie von den Menschen in sozialen und gesundheitsbezogenen Berufen verlangt wird, erhöht den Druck auf die Sorgenden weiter.

3. Familien können durch servicebasierte Leistungen und familienbezogene Infrastruktur besser unterstützt werden

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten Staat und Unternehmen stärker in die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit investieren.

1. Prognos AG (2018): Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege. Probleme und Herausforderungen. Online verfügbar unter www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/VV_Endbericht_Fachkraeftemangel_Pflege_Prognos.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.05.2018, zuletzt geprüft am 07.10.2018.

2. Geis-Thöne, Wido (2019): Kinderbetreuung - Fast 320.000 Plätze für unter Dreijährige fehlen. Online verfügbar unter www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/IW-Kurzbericht_2019_Betreuungsluecke.pdf, zuletzt aktualisiert am 27.09.2019, zuletzt geprüft am 05.02.2020.

Ehrentraut, Oliver; Huschik, Gwendolyn; Moog, Stefan; Sulzer, Laura (2019): Langzeitpflege im Wandel. Pflegebedarfe, Pflegeberufe, Pflegefinanzierung. Online verfügbar unter www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_Langzeitpflege_final.pdf, zuletzt geprüft am 22.11.2019.

Durch gestiegene Qualitätsansprüche, steigende Erwerbstätigkeit und moderne Rollenbilder sinkt das Potential familiärer Care-Arbeit. Familien, insbesondere Alleinerziehende, sind immer seltener in der Lage, Care-Arbeit aufzufangen und befinden sich mitunter in einer Sandwichposition zwischen Kindererziehung einerseits und Pflege älterer Angehöriger andererseits.³ Ein moderner, service-basierter Sozialstaat muss daher eine angemessene wohlfahrtsstaatliche Infrastruktur bereitstellen, wie etwa ausreichend Kinderbetreuungsplätze und Versorgungsangebote für pflegebedürftige Angehörige.

Vor einer besonderen Herausforderung stehen Angehörige, die im Erwerbsleben stehen und trotzdem zu Hause pflegen möchten. Unterstützen könnte diese Gruppe beispielsweise der Ausbau der Kindertagesbetreuung oder der Kurzzeit- und Tagespflege. Im eigenen Interesse sollten Unternehmen die Bedeutung von Care-Arbeit für ihren wirtschaftlichen Erfolg stärker berücksichtigen. Betriebliche Notfall- und Verhinderungspflege sollte genauso gebräuchlich werden wie betriebliche Kitas.

4. Der Zeitfaktor ist ein Schlüssel für geschlechtergerechte Care-Arbeit

Wenn Care-Arbeit geschlechtergerechter verteilt werden soll, dann muss die Zeitverwendung von Männern und Frauen diskutiert werden.

Care-Arbeit ist häufig im Privaten und der Familie angesiedelt. Familiäre Care-Arbeit wird dabei hauptsächlich von Frauen als unter- oder unbezahlte Tätigkeit geleistet. Zeitbudgeterhebungen zeigen, dass Frauen etwa doppelt so viel Zeit für unbezahlte Care-Arbeit aufwenden wie Männer.⁴ Damit gehen eine geringere berufliche Arbeitszeit und wirtschaftliche Nachteile für Frauen einher. Es ist wichtig anzuerkennen, dass Zeitpolitik daher ein entscheidender Schlüssel ist, um die Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen neu zu diskutieren und geschlechtergerechte Care-Arbeit zu ermöglichen.

5. Digitalen Wandel als Chance begreifen, um Sorgearbeit besser leisten zu können

Um neue Potentiale zu heben, ist die Förderung digitaler Kompetenzen bei Mitarbeitenden und Engagierten ein Schlüsselfaktor.

Der Megatrend der Digitalisierung betrifft auch die Care-Arbeit. Damit aus technologischen Innovationen sozialer Fortschritt wird, muss Digitalisierung stärker als Chance erkannt werden.⁵ Ob Robotik im Pflegeheim, VR im Kindergarten oder Apps für verbesserte Kommunikation und Arbeitsorganisation – die Einsatzfelder sind bereits jetzt vielfältig. Digitalisierung ist dabei kein Selbstzweck. Ihr Mehrwert liegt in der Unterstützung von Fachkräften und Engagierten, damit sie ihre Care-Arbeit besser leisten können – beispielsweise durch Vermeidung von Dokumentationsaufwand. Um neue Potentiale zu heben, ist die Kompetenzförderung bei Mitarbeitenden und Engagierten ein Schlüsselfaktor. Mit gut ausgebildeten Ehren- und Hauptamtlichen, die um die Chancen neuer Technologien wissen, wirkt sich die digitale Transformation des Sozialen positiv auf die Versorgungsqualität aus. Die Versorgungsqualität kann aber nur gesteigert werden, wenn die durch Digitalisierung gesparte Arbeitszeit für eine verbesserte Betreuung genutzt wird.

6. Nicht nur schlechte Qualität sanktionieren, sondern gute Qualität belohnen

Subsidiäre Trägervielfalt und eine stärkere Wirkungsorientierung sozialer Leistungen sind notwendig, um einen Qualitätswettbewerb zu fördern.

Aufgrund der wettbewerblichen Ausrichtung und Ökonomisierung des Sozialstaates seit den 1990ern herrscht ein hoher Rationalisierungsdruck bei gleichzeitig geringem Rationalisierungspotential in der Care-Arbeit. Ein Wettbewerb um Qualität ist hingegen nur in Ansätzen erkennbar. Dieser muss gesteigert werden, um durch soziale Innovationen Care-Arbeit nachhaltiger zu gestalten.

3. Hielscher, Volker; Kirchen-Peters, Sabine; Nock, Lukas; Ischebeck, Max (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

4. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Online verfügbar unter www.bmfsfj.de/blob/122398/9f7c1606b5c59e2da966456f1e069270/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf, zuletzt aktualisiert am November 2018, zuletzt geprüft am 23.01.2020, S. 11 ff.

5. Vilain, Michael; Kirchhoff-Kestel, Susanne (2018): Digitale Herausforderungen in der Freien Wohlfahrtspflege. In: Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management 44 (2), S. 20–30.

Die Grundlagen für einen solchen Qualitätswettbewerb bietet das Subsidiaritätsprinzip und die damit einhergehende Trägervielfalt durch die Konkurrenz unterschiedlicher Einrichtungskonzepte. Dies muss jedoch auch eine echte Wahlfreiheit der Nutzerinnen und Nutzer beinhalten.

Kostenträgerinnen und -träger sowie Leistungserbringerinnen und -bringer müssen hierbei ihrer gemeinsamen Verantwortung gerecht werden, um ein neues Niveau im Qualitätswettbewerb zu erreichen. Gelingen kann dies durch mehr Zeit, neue Qualitätsmaßstäbe, eine verlässliche Finanzierung und durch Vertrauen. Statt Qualitätsmängel zu sanktionieren, muss gute Qualität belohnt werden. Die Wirkungsorientierung sozialer Leistungen im Sinne des gesellschaftlichen Mehrwerts (Sozialrendite) kann hierfür ein guter Ausgangspunkt sein.

7. Bundesweite Finanzierung von Ehrenamtskoordination einführen

Wenn Koordinatorinnen und Koordinatoren Ehrenamtliche unterstützen, dann werden diese entlastet und Schnittstellenprobleme abgebaut.

Eine spannungsfreie Schnittstelle zwischen Hauptamt und Ehrenamt gibt es in der Care-Arbeit kaum. Die Erfahrung, dass beide Seiten einander brauchen, kann Spannungen abbauen. Funktionstüchtige Schnittstellen, welche die Kommunikation untereinander verbessern, sind daher besonders wichtig. Denn freiwilliges Engagement darf nicht an Kommunikationsproblemen oder bürokratischen Vorgaben scheitern. Die Erfahrungen in der Geflüchtetenarbeit zeigen beispielhaft, dass ehrenamtlich Engagierte, wie Flüchtlingspaten, einen wertvollen Beitrag zur Integration leisten können, gleichzeitig aber der Unterstützung und Supervision durch Hauptamtliche bedürfen. Die bundesweite Finanzierung von Ehrenamtskoordinatorinnen und Ehrenamtskoordinatoren kann Ehrenamtliche entlasten und Schnittstellenprobleme abbauen. Ehren- und Hauptamt haben je eigene Berechtigungen und der Mehrwert liegt in ihrer Komplementarität.

8. Freiwilliges Engagement belohnen, um zu motivieren

Wenn freiwilliges Engagement nicht attraktiver wird, dann geht eine wichtige Stütze der Sorgearbeit verloren.

Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse, wie eine veränderte Arbeitswelt, führen dazu, dass Engagierte sich seltener und kürzer einbringen.⁶ Es müssen daher Anreize diskutiert werden, um das Engagementniveau zu stabilisieren. Andernfalls geht eine wichtige Stütze der Sorgearbeit verloren. Deshalb lohnt es sich bei der Engagementgewinnung, im ersten Schritt stärker auf die Motivation der Engagierten zu schauen. Nur durch eine differenzierte Strategie können unterschiedliche Zielgruppen angesprochen und beispielsweise Jüngere gezielt motiviert werden.

Eine kostenfreie oder vergünstigte Nutzung von Nah- und Fernverkehr für freiwillig Engagierte (FSJ/BFD und vergleichbares Engagement) könnte ein solcher Anreiz sein. Auch die Anerkennung von ehrenamtsbezogenen Fortbildungen als Bildungsurlaub sollte möglich sein. Eine formelle Anerkennung in Form von Ehrenamtskarten gibt es zwar vielerorts, diese erreichen aber viele Engagierte nicht und sollten wirksamer verbreitet werden.

9. Die Kommunen für eine effektive Rolle als anerkannte Gestalterinnen in der Sorgearbeit befähigen

Wenn Kommunen Sorgearbeit in Haupt- und Ehrenamt stärker unterstützen sollen, dann müssen Zuständigkeiten klar benannt und entsprechende Finanzmittel vorgehalten werden.

Gute Care-Arbeit verlangt verantwortliches Handeln in Bund, Ländern und Kommunen. Kommunale Akteurinnen und Akteure kennen die örtlichen Bedarfe von Care-Arbeit. Daher sollten sozialräumliche Ansätze gestärkt sowie kommunale Entscheidungsspielräume erweitert und genutzt werden. Häufig scheitert die sozialräumliche Steuerung nicht am politischen Willen, sondern an finanziellen Möglichkeiten und der Vernetzung der Handelnden vor Ort. Es bedarf der Kooperation von Kostenträgern und Leistungserbringern: Quartiersmanagement durch

6. Simonson, Julia; Vogel, Claudia; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligen-survey 2014. Wiesbaden: SpringerVS.

integrierte Konzepte statt einzelnes Akteurshandeln, Befähigung statt Betreuung und aktive Partizipation der Bürgerinnen und Bürger statt passive Zuschauerrolle. Über die Befähigung und Rolle der Kommunen ist gezielt zu diskutieren. Auf den Tisch gehören Fragen nach Zuständigkeiten und deren Finanzierung sowie auch nach Art der Zusammenarbeit mit den freien Trägern. Ein echter wirkungsorientierter Ansatz ist dabei einer bürokratischen Detailsteuerung vorzuziehen.

10. Wir müssen anders über Care-Arbeit sprechen

Wenn Sorgearbeit aufgewertet werden soll, dann benötigen wir eine neue Erzählung.

Care-Krise, Fachkräftemangel und Pflegenotstand: Defizite prägen das Narrativ der Care-Arbeit. Die Care-Landschaft benötigt dringend eine andere Erzählung:

Geschlechtergerechtigkeit, Gesundheit, Bildung, Nachhaltigkeitsaspekte und Lebensqualität können als Wohlstandsindikatoren das Bruttoinlandsprodukt ergänzen. Gute Care-Arbeit wird zur Schlüsselressource der Zukunft. Mehr Investitionen im Care-Sektor steigern Wohlstand und Lebensqualität.⁷

Dabei geht es nicht darum, Mängel schön zu reden oder kritiklos zu sein. Wenn Care-Berufe und die entsprechenden Leistungen aber eine Aufwertung erfahren sollen, dann auch im sogenannten „Framing“. Medienschaffende, Politikerinnen und Politiker, Praktikerinnen und Praktiker sollten somit gleichsam überlegen durch welche Bilder, Sprache und Geschichten sie von diesem zentralen Berufsfeld berichten möchten.

7. Schildmann, Christina; Voss, Dorothea (2018): Aufwertung von Sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen (Report Forschungsförderung, 4). Online verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_004_2018.pdf, zuletzt geprüft am 04.06.2018, S. 40.

Herausgeber

Das Progressive Zentrum ist ein unabhängiger und gemeinnütziger Think-Tank mit dem Ziel, neue Netzwerke progressiver Akteure unterschiedlicher Herkunft zu stiften und eine tatkräftige Politik für den ökonomischen und gesellschaftlichen Fortschritt zu fördern. Dabei bezieht *Das Progressive Zentrum* besonders junge VordenkerInnen und EntscheidungsträgerInnen aus Deutschland und Europa in die Debatten ein. Die Themenschwerpunkte liegen entlang der drei Programmbereiche „*Zukunft der Demokratie*“, „*Strukturwandel*“ sowie „*Internationale Beziehungen*“ mit einem besonderen Fokus auf die europäische Integration und transatlantische Partnerschaft. Die Organisation hat ihren Sitz in Berlin und wirkt darüber hinaus in vielen Ländern Europas (u. a. Frankreich, Polen, Großbritannien) sowie in den USA.

Das Deutsche Rote Kreuz ist Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege und Nationale Hilfsgesellschaft in Deutschland. Im DRK engagieren sich rund 500.000 Haupt- und Ehrenamtliche in mehr als 5.000 Gliederungen deutschlandweit. Über fünf Prozent der deutschen Bevölkerung stehen in unmittelbarem Kontakt mit dem DRK – als Fördermitglieder, Blut-, Kleider- und GeldspenderInnen sowie AdressatInnen von Leistungen im Bereich der Pflege und sozialer Dienste.

Die Care-Debatte bedarf eines koordinierten Vorgehens aller Akteurinnen und Akteure

Die Care-Arbeit von heute und morgen muss gestaltet werden und sollte daher stärker als Daseinsvorsorge und nicht als freiwillige Aufgabe gedacht werden. Dazu ist eine gezielt geführte arbeitsfeld- und ebenenübergreifende Debatte in Bund, Ländern und Kommunen nötig. Dies kann nur durch einen *integrativen Gesamtansatz* geschehen, indem einerseits die Bundesministerien durch koordiniertes Vorgehen Care-Arbeit zielgerichtet stärken. Andererseits sollten die Verbände der Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer die Möglichkeiten der Personalentwicklung effektiv nutzen, um beruflichen Care-Workern bei guten Arbeitsbedingungen und angemessenen Vergütungen eine dauerhafte Perspektive zu ermöglichen. Hierzu zählen auch Anreize für Wiedereinstiege ins Berufsleben.

Care Arbeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Diese gemeinsame Verantwortung aller Akteurinnen und Akteure darf nicht zu Verantwortungsdiffusion führen. Daher ist es erforderlich, dass Rollenverteilung und politische Verantwortlichkeit für Care-Arbeit konkret definiert werden.