

Teilergebnisse des internationalen Forschungsprojektes  
COMBECA

# **Wahrnehmung und Unterstützung erwerbstätiger pflegender Angehöriger in Österreich**

September 2025

Ingrid Mairhuber

Kontakt: Ingrid Mairhuber  
Tel. +43 1 21 24 700-66  
[mairhuber@forba.at](mailto:mairhuber@forba.at)

GEFÖRDERT DURCH DEN FONDS ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN  
FORSCHUNG FWF, PROJEKT I-4840-G

## FORBA

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE  
ARBEITSWELT

KONTAKT:  
ASPERNBRÜCKENGASSE 4/5  
1020 WIEN  
TEL. +43 1 21 24 700-0  
OFFICE@FORBA.AT

[WWW.FORBA.AT](http://WWW.FORBA.AT)

**INHALT**

ABSTRACT	4
EINLEITUNG	5
DATEN UND METHODEN	8
ECKPUNKTE DER ÖSTERREICHISCHEN LANGZEITPFLEGEPOLITIK	10
ERWERBSARBEIT VON PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN AUS SICHT DER EXPERT:INNEN	13
4. 1 Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen ist (noch) kein relevantes Thema	13
4. 2 Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen bleibt (bisher) ohne strukturelle Folgen	14
4. 3 Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege ist zentrales Handlungsfeld	14
UNTERSTÜTZUNG DER VEREINBARUNG DURCH SOZIALPOLITISCHE ANGEBOTE UND REGELUNGEN	16
5. 1 Information, Beratung und Case-Management – auch für pflegende Erwerbstätige?	16
5. 2 Betreuungs- und Pflegedienstleistungen – essenziell für eine parallele Vereinbarkeit	18
5.2.1 Mobile Betreuungs- und Pflegedienste	18
5.2.2 Mehrstündige, soziale Alltagsbegleitung	20
5.2.3 Ersatzpflege – Urlaubspflege – Kurzzeitpflege	21
5.2.4 Teilstationäre Betreuung	22
5.2.5 Stationäre Einrichtungen	22
5.2.6 Personenbetreuung im Privathaushalt	23
5. 3 Finanzierte Auszeiten und soziale Absicherung – parallele und sequenzielle Vereinbarkeit	24
ZUSAMMENFASSENDE ANALYSE UND AUSBLICK	26
LITERATUR	30

**ABSTRACT**

Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Österreich steigt kontinuierlich an. Pflegende Angehörige<sup>1</sup> – größtenteils Frauen – sind eine tragende Säule der österreichischen Langzeitpflegepolitik. Viele von diesen sind im erwerbsfähigen Alter und immer mehr sind auch tatsächlich erwerbstätig. Ob und inwiefern dieser Entwicklung in Österreich durch sozialpolitische Anpassungen Rechnung getragen wird, steht im Fokus des Beitrages. Dazu wird untersucht, ob pflegende Angehörige in Österreich von sozialpolitischen Expert:innen überhaupt als (potenziell) Erwerbstätige wahrgenommen werden und inwieweit erwerbstätige pflegende Angehörige sozialpolitische Unterstützung erhalten. Zur Beantwortung dieser Fragen wurden eine Literatur- und Dokumentenanalyse sowie Expert:inneninterviews durchgeführt. Es zeigt sich, dass erwerbstätige pflegende Angehörige zum überwiegenden Teil nicht im Blick der interviewten Expert:innen sind. Es gibt auch nur sehr wenige sozialpolitische Angebote und Regelungen, die sich direkt an erwerbstätige pflegende Angehörige richten und die Vereinbarung unterstützen. Pflegende Angehörige werden in Österreich weiterhin vor allem als Ressource der Langzeitpflege betrachtet.

---

<sup>1</sup> Der Begriff der pflegenden Angehörigen ist umfassend definiert und beinhaltet auch unterstützende und betreuende Freund:innen und Nachbar:innen. Diese weite Definition bezieht sich auch auf die Begriffe „pflegebedürftige Menschen“ und „Angehörigenpflege“.

## EINLEITUNG

Die Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit älterer Menschen in Österreich steht immer wieder im Zentrum der politischen und medialen Aufmerksamkeit, denn die Zahl der pflegebedürftigen Menschen ist groß und nimmt aufgrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebenserwartung kontinuierlich zu. 2023 bezogen knapp 476.000 Menschen in Österreich Pflegegeld (BMSGPK 2024). Der Großteil dieser Menschen wird zu Hause und meist von weiblichen Angehörigen allein oder mit Unterstützung durch mobile Betreuungs- und Pflegedienste versorgt. Laut einer offiziellen Schätzung waren bereits 2018 rund 801.000 Menschen in die Betreuung und Pflege von Angehörigen zu Hause involviert. Die Hälfte dieser pflegenden Angehörigen ist im erwerbsfähigen Alter (Nagl-Cupal et al. 2018). Damit sind in Österreich über 400.000 Menschen – zumindest theoretisch – mit der Frage konfrontiert, ob und wie sie eine Erwerbsarbeit mit Angehörigenpflege vereinbaren können. Tatsächlich erwerbstätig sind 31 % bzw. rund 248.000 der pflegenden Angehörigen, wobei hier Teilzeitbeschäftigung eine wichtige Rolle spielt (Nagl-Cupal et al. 2018).

Im Vergleich zur Kinderbetreuung ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichener, dennoch beträgt der Frauenanteil unter den pflegenden Angehörigen über 70 % (Nagl-Cupal et al. 2018). Die auch politisch gewünschte weitere Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit<sup>2</sup> und die Verlängerung der weiblichen Erwerbsbiografien durch die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters seit 2024 erhöhen den Vereinbarungsbedarf für Frauen in Österreich zusätzlich.

Aktuelle Entwicklungen wie der demografische Wandel, und damit verbunden auch ein virulenter Fachkräftemangel, machen es für Politik und Betriebe zusätzlich notwendig, sich mit der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege zu beschäftigen. Damit erwerbstätige pflegende Angehörige nicht aufgrund von mangelnder Vereinbarkeit länger aus der Erwerbsarbeit aussteigen oder ihre Arbeitszeit individuell reduzieren müssen und damit einschneidende Verluste beim Einkommen und den Transferleistungen in Kauf nehmen, braucht es betriebliche Unterstützung (Krajic et al. 2024), aber auch aktive sozialpolitische Gestaltung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege.

In der sozialwissenschaftlichen Forschung haben die Themen der Erwerbstätigkeit von pflegenden Angehörigen sowie die Frage der Vereinbarkeit in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen (Carmichael et al. 2008; Keck/Saraceno 2009; Franke/Reichert 2010; Geyer 2016; Bischofberger 2023). Auch für Österreich wurde die Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen ab der Jahrtausendwende in einzelnen Studien behandelt (Stelzer-Orthofer 2004; Dawid et al. 2008a; Trukeschitz et al. 2009). Untersuchungen beschäftigen sich mit den Auswirkungen der Übernahme von Angehörigenpflege auf die Betroffenen, insbesondere auf ihre

---

<sup>2</sup> Auf Basis des „Aktionsplans zur Europäischen Säule der sozialen Rechte“ wurden für Österreich ein nationales Beschäftigungsziel (20 bis 64 Jahre) von 79,9 % bis 2030 sowie die Halbierung des Beschäftigungsunterschiedes zwischen Frauen und Männern festgelegt.

Erwerbstätigkeit, finanzielle Sicherheit oder auch ihre Gesundheit (Geyer 2016; Nagel-Cupal et al. 2018; Sardadvar/Mairhuber 2018; Reichert 2022, Dötig et al. 2025). Die Fragen, wie Unternehmen auf Mitarbeiter:innen mit familiären Pflegeverpflichtungen reagieren, ob sie diesen Angebote machen und wenn ja, welche, rückten ebenfalls zunehmend ins Interesse internationaler und nationaler Untersuchungen (Dawid et al. 2008b; Kümmerling/Bäcker 2012; Reuyß et al. 2012; Schneider et al. 2013; Hoff et al. 2014; Reichert 2022; Geisen et al. 2023).

Weitere Studien untersuchen die sozialpolitischen Regelungen und Angebote für pflegende Angehörige – wenige davon auch spezifisch jene für erwerbstätige pflegende Angehörige. Dabei stehen vor allem Geldleistungen und pflegebedingte Auszeitregelungen im Fokus (Ungerson 2004; Kröger/Yeandle 2013; Leitner/Vukoman 2015; Da Roit et al 2016; Schmid et al. 2016; Schneider et al. 2016; Bouget et al. 2016; Mairhuber/Sardadvar 2017; Auth 2017; Reichert 2022; Nadash et al. 2023; Cohen/Benventisti 2023; Eggers et al. 2024).

Darauf aufbauend wird im Beitrag genauer untersucht, ob die österreichische Sozialpolitik in den letzten Jahren auf die eingangs erwähnte große und zunehmende Zahl an erwerbstätigen pflegenden Angehörigen reagiert und im Bereich der Langzeitpflege entsprechende Regelungen und Unterstützungsangebote entwickelt hat, oder ob im konservativen Sozialstaat österreichischer Prägung (Esping-Anderson 1999) noch immer davon ausgegangen wird, dass nicht oder nur sehr eingeschränkt erwerbstätige Frauen die Betreuung und Pflege im familiären Rahmen unentgeltlich und auf eigenen Kosten übernehmen (Leitner 2003).

Eine tatsächlich auf erwerbstätige pflegende Angehörige zugeschnittene sozialpolitische Gestaltung setzt allerdings voraus, dass pflegende Angehörige von sozialpolitischen Institutionen bzw. Organisationen und ihren Expert:innen überhaupt als (zumindest potenziell) Erwerbstätige wahrgenommen werden. Damit wird erst der Blick auf die speziellen Herausforderungen und Bedarfe von pflegenden Erwerbstätigen möglich. Dies stellt die Grundlage dafür dar, dass spezifische Regelungen und Unterstützungsangebote geschaffen werden oder sich die Ausgestaltung von allgemeinen Angeboten und Maßnahmen für die Langzeitpflege zumindest auch an den Bedarfen dieser großen Gruppe von pflegenden Angehörigen orientiert.

Im Beitrag werden daher insbesondere zwei Fragen untersucht: Werden pflegende Angehörige im erwerbsfähigen Alter in Österreich von sozialpolitischen Expert:innen in für Betreuung und Pflege relevanten Institutionen und Organisationen überhaupt als (potenziell) Erwerbstätige wahrgenommen? Inwiefern zeigt sich diese Wahrnehmung in sozialpolitischen Angeboten und Regelungen bzw. inwieweit werden erwerbstätige pflegende Angehörige tatsächlich und vor allem gezielt unterstützt?

Angesichts einer insgesamt unübersichtlichen und regional stark diversifizierten Situation erfolgt nach einer kurzen Skizzierung der Datengrundlage und methodischen Vorgehensweise eine Beschreibung der Eckpunkte der österreichischen Langzeitpflegepolitik, um so die anschließenden empirischen Ergebnisse zur Wahrnehmung und Gestaltung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit

und Angehörigenpflege in Österreich einordnen zu können. Die Darstellung der empirischen Ergebnisse erfolgt in zwei Abschnitten. Der erste Abschnitt erörtert die Wahrnehmung der Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen durch sozialpolitische Expert:innen in für Betreuung und Pflege relevanten Institutionen und Organisationen. Der zweite Abschnitt analysiert die Unterstützung der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege durch aktuelle sozialpolitische Angebote und Regelungen. Im letzten Abschnitt erfolgen eine zusammenfassende Analyse der empirischen Ergebnisse entlang der Fragestellungen und ein kurzer Ausblick auf mögliche Weiterentwicklungen.

## DATEN UND METHODEN

Der Beitrag basiert auf Teilergebnissen des internationalen Forschungsprojektes COMBECA<sup>3</sup> zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege älterer Angehöriger. Im Rahmen des Projektes wurde auch eine Literatur- und Dokumentenanalyse zu den sozialstaatlichen Regulierungs- und Angebotsstrukturen mit Relevanz für erwerbstätige pflegende Angehörige durchgeführt. Dabei wurden die Regulierungs- und Angebotsstrukturen theoretisch auf ihre praktischen Wirkungsmöglichkeiten hin untersucht und an sozialwissenschaftliche Erkenntnisse rückgebunden. Weiters wurden problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit 15 sozialpolitischen Expert:innen aus den Bereichen Verwaltung, Interessenvertretung und Unternehmens- bzw. Organisationsberatung geführt (Bogner et al. 2009). Dabei wurde zunächst nach Expert:innen gesucht, deren Arbeitsfokus in den jeweiligen Institutionen bzw. Organisationen auf pflegenden Angehörigen und im besten Fall auf erwerbstätigen pflegenden Angehörigen liegt. Es zeigt sich jedoch sehr rasch, dass es kaum Expert:innen mit einem derartigen Arbeitsfokus gibt. Daher wurden die Interviews mit allgemein für Betreuung und Pflege zuständigen Expert:innen der jeweiligen Institutionen bzw. Organisationen geführt. Ziel der Interviews war es zu erfahren, welche Bedeutung das Thema der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege aus Sicht der Interviewten in der jeweiligen Organisation bzw. in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich hat. Darüber hinaus sollte vertiefendes Wissen über sozialstaatliche Regelungen und Angebote für erwerbstätige pflegende Angehörige sowie deren Umsetzung und mögliche Wirkungen gewonnen werden. Die Erkenntnisse aus den Expert:inneninterviews wurden dabei kontinuierlich mit den Ergebnissen der Literatur- und Dokumentenanalyse verknüpft. Bei den Dokumenten handelt es sich vor allem um Informationsmaterialien der jeweiligen Institutionen bzw. Organisationen (Verwaltungseinheiten, Interessensvertretungen, Beratungseinrichtungen) zum Themenfeld Betreuung und Pflege.

Die Literatur- und Dokumentenanalyse sowie die Auswahl der Expert:inneninterviews bezogen sich einerseits auf die nationale Ebene und andererseits auf vier ausgewählte österreichische Bundesländer, um sowohl den nationalen Rahmen als auch die bundesländerspezifischen Unterschiede bearbeiten zu können. Bei der Auswahl der Bundesländer – Niederösterreich, Steiermark, Vorarlberg und Wien – wurde darauf geachtet, dass sich diese hinsichtlich räumlicher Ausdehnung, Bevölkerungsdichte, Urbanisierungsgrad sowie historisch gewachsener Regulierungs- und Angebotsstrukturen unterscheiden.

Die Analyse der problemzentrierten Expert:inneninterviews orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz 2018). Die transkribierten Interviews wurden zunächst kodiert und

---

<sup>3</sup> COMBECA „Combining Employment and informal Care for the Aged“ wurde in Österreich und der Schweiz durchgeführt, vom FWF (Project Nr. I-4840 G) und SNF finanziert und stellt die Praktiken der Vereinbarung auf betrieblicher Ebene ins Zentrum der Untersuchung (siehe dazu näher: <https://www.forba.at/combeca/>). Projektleitung Österreich: Karl Krajic, Mitarbeiter:innen: Ingrid Mairhuber, Charlotte Dötig, Viktoria Quehenberger. Kooperationspartnerin: Fachhochschule Nordwestschweiz – Hochschule für Soziale Arbeit (Lead Agency des gemeinsamen Projekts).

danach Haupt- und Subkategorien erarbeitet. Die Bildung der Kategorien erfolgte sowohl deduktiv als auch induktiv.

## ECKPUNKTE DER ÖSTERREICHISCHEN LANGZEITPFLEGEPOLITIK

Österreichs Langzeitpflegepolitik baut traditionell auf der (weiblichen) Angehörigenpflege auf, basierend auf einem konservativen Familienmodell mit entsprechender geschlechtlicher Arbeitsteilung. Betreuungs- und Pflegedienstleistungen stehen in Österreich trotz eines kontinuierlichen Ausbaues in den letzten Jahrzehnten nur eingeschränkt und in den einzelnen Bundesländern und Regionen sehr unterschiedlich zur Verfügung. Das 1993 eingeführte universelle Pflegegeld deckt nur einen Teil der pflegebedingten Kosten ab und setzt in hohem Ausmaß eine Beteiligung der Angehörigen an der Betreuung und Pflege voraus. Auch die gesetzlichen Regelungen und Maßnahmen in den Jahrzehnten nach Einführung des Pflegegeldes änderten kaum etwas an diesem vergeschlechtlichten expliziten Familialismus der Langzeitpflegepolitik in Österreich (Leitner 2003; Mairhuber/Sardadvar 2017).

Das bundesweit einheitliche Pflegegeld wird in Österreich Menschen gewährt, die dauerhaft aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ein bestimmtes Mindestausmaß an Betreuung und Pflege in Anspruch nehmen müssen. Es wird an die pflegebedürftige Person ausbezahlt, hängt einzig vom anerkannten Unterstützungsbedarf ab und unterliegt weder einer Einkommens- noch einer Vermögensprüfung. Es unterteilt sich in sieben Stufen und beträgt 2025 zwischen rund 200 und 2.156 Euro monatlich. Eine Reihe von weiteren Leistungen für Pflegebedürftige (z. B. die Förderung einer Personenbetreuung im Privathaushalt<sup>4</sup>) aber auch für pflegende Angehörige (z. B. ein Anspruch auf Pflegekarenz) ist an den Bezug des Pflegegeldes bzw. an eine bestimmte Pflegegeldstufe geknüpft. Obwohl das Pflegegeld im internationalen Vergleich großzügig ausfällt (Da Roit et al. 2016), ist es dennoch zu gering, um eine umfassende professionelle – auch öffentlich subventionierte – Pflege zu finanzieren oder die familiäre Betreuung und Pflege entsprechend abzugelten (Hammer/Österle 2003).

Im Hinblick auf die Betreuungs- und Pflegedienstleistungen, die in den Kompetenzbereich der Bundesländer fallen, liegt in Österreich – wie in vielen anderen EU-Ländern – die Priorität auf der „Pflege daheim“ bzw. gilt der Grundsatz „mobil vor stationär“ (Mairhuber/Allinger 2021). Daher mündet der steigende Betreuungs- und Pflegebedarf seit Einführung des Pflegegeldes vor allem in einen Ausbau von mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen (Schneider et al. 2011). Auch aufgrund des gleichzeitig steigenden Betreuungs- und Pflegebedarfes gibt es nach wie vor große Versorgungslücken, vor allem im ländlichen Raum, und beträchtliche Unterschiede zwischen den Bundesländern (siehe dazu: weiter unten). Aufgrund begrenzter Finanzierung der Trägerorganisationen und zunehmend auch aufgrund von Personalmangel sind die öffentlich subventionierten Dienstleistungen auf eine geringe Stundenanzahl und nahezu ausschließlich auf Betreuung und Pflege am Tag beschränkt (Leibfänger/Prieler 2018). Darüber hinaus sind

---

<sup>4</sup> Im vorliegenden Bericht wird nicht der Begriff „24-Stunden-Betreuung“, sondern der der „Personenbetreuung im Privathaushalt“ verwendet. Dies entspricht nicht nur der Berufsbezeichnung nach österreichischer Gesetzeslage, sondern soll auch verdeutlichen, dass der in Österreich häufig verwendete Begriff der „24-Stunden-Betreuung“ falsche Erwartungen hervorruft, denn eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ ist de facto unmöglich (Mairhuber et al. 2024).

Betreuungs- und Pflegedienstleistungen auch wegen der hohen finanziellen Selbstbehalte nicht immer attraktiv oder leistbar. Die Inanspruchnahme von teilstationären Angeboten wie Kurzzeitpflege und Tagesbetreuung bleibt neben der mangelnden Verfügbarkeit und Leistbarkeit aufgrund von Hemmschellen ebenfalls sehr eingeschränkt (Mairhuber/Sardadvar 2017; siehe dazu: weiter unten).

Basierend auf dieser Situation hat sich in Österreich seit Einführung des Pflegegeldes ein wachsender, nicht regulierter, transnationaler Pflegemarkt entwickelt. Private Personenbetreuer:innen, vor allem Frauen aus den osteuropäischen Nachbarländern, betreuen pflegebedürftige Menschen in ihrem häuslichen Umfeld (Mairhuber et al. 2024). Seit 2007 ist diese Betreuungsform legalisiert und wird vom Bund und zusätzlich von einzelnen Bundesländern (z. B. von Niederösterreich und seit 2019 auch von Vorarlberg) finanziell gefördert (siehe dazu näher: Bachinger 2016; Österle 2016; Prieler 2020). Eine private Personenbetreuung kann de facto aber nur von Menschen (oder Familien) mit ausreichendem Einkommen bzw. Vermögen in Anspruch genommen werden, denn die Förderung ist bei weitem nicht kostendeckend und zudem muss eine entsprechende räumliche Unterbringung der Betreuer:innen gewährleistet sein.

Bezogen 1993 rund 300.000 Menschen Pflegegeld (BMASK 2011) gab es im Jahr 2023 bereits knapp 476.000 Pflegegeldbezieher:innen in Österreich (BMSGPK 2024). Von diesen werden 20 % stationär gepflegt und knapp 4,6 % erhalten eine Förderung für die private Personenbetreuung. Knapp 35 % der Pflegegeldbezieher:innen nehmen – auch in Kombination mit Angehörigenpflege – mobile oder teilstationäre Betreuungs- und Pflegedienste in Anspruch (siehe: Tabelle) und rund 40 % werden ausschließlich von Angehörigen gepflegt. Aber auch im Falle einer stationären Unterbringung oder einer Personenbetreuung im Privathaushalt sind Angehörige meist in die Betreuung und Pflege involviert oder übernehmen zumindest unterstützende bzw. organisatorische Aufgaben (Nagl-Cupal et al. 2018).

**Tabelle: Betreute und gepflegte Menschen in % der Pflegegeldbezieher:innen, 2023**

	Mobile Betreuung	Tages- betreuung	Kurzzeit- pflege	Stationäre Betreuung	Alltags- begleitung	Personen- betreuung
<b>Österreich</b>	32,6	2,0	1,8	20	0,9	4,6
<b>Niederösterreich</b>	34,2	0,6	3,5	14,2	2,1	6,6
<b>Steiermark</b>	31,5	1,2	x	*22,7	1,2	5,0
<b>Vorarlberg</b>	**47,0	3,9	4,0	14,7	x	8,5
<b>Wien</b>	33,0	2,5	1,2	23,7	0,5	1,9

Quelle: FORBA basierend auf Hauptverband der Öst. Sozialversicherungsträger, Pflegedienstleistungsstatistik 2023, Pflegevorsorgebericht 2023; \*einschließlich Kurzzeitpflege; \*\*einschließlich Alltagsbegleitung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass trotz einer beträchtlichen Zunahme von pflegebedürftigen Menschen und trotz eines Ausbaus von mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen (weibliche) pflegende Angehörige weiterhin die tragende Säule der österreichischen Langzeitpflegepolitik sind. Die zentrale Leistung, das Pflegegeld, baut explizit auf

dem Vorhandensein einer unbezahlten oder nur „symbolisch“ abgegoltenen (Hammer/Österle 2003) familialen Betreuungs- und Pflegekraft auf, die gegebenenfalls aus der Erwerbsarbeit aussteigt oder diese reduziert, um die Angehörigenpflege übernehmen zu können. Die Personenbetreuung im Privathaushalt trägt ebenfalls dazu bei, Langzeitpflege im familialen bzw. privaten Kontext zu verorten (Mairhuber/Sardadvar 2017; Steiner et al. 2019).

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen für die österreichische Langzeitpflege wird im folgenden Abschnitt genauer untersucht, ob und inwieweit sozialpolitische Expert:innen in Österreich pflegende Angehörige auch als (potenziell) Erwerbstätige wahrnehmen und somit eine wesentliche Voraussetzung für die (zukünftige) Berücksichtigung der Bedarfe von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen gegeben ist.

## **ERWERBSARBEIT VON PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN AUS SICHT DER EXPERT:INNEN**

Sozialpolitische Expert:innen können hinsichtlich ihrer Sichtweise auf die Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen bzw. der Bedeutung, die sie der Vereinbarkeitsthematik beimessen, grob in drei Gruppen zusammengefasst werden: erstens in Expert:innen, für die die Erwerbsarbeit der pflegenden Angehörigen bisher keine bzw. kaum eine Rolle spielte und die das Thema der Vereinbarung in die Zukunft projizieren, zweitens in solche, die mit der Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen zwar konfrontiert sind, aber wo dies bisher keine Konsequenzen für das strukturelle Handeln ihrer jeweiligen Organisation hatte und drittens in Expert:innen, für die das Thema der Vereinbarung höchst relevant ist und deren Organisationen diesbezüglich Unterstützungsangebote für Betroffene oder auch Betriebe anbieten.

### **4. 1 Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen ist (noch) kein relevantes Thema**

Pflegende Angehörige werden von einzelnen interviewten Expert:innen aus der Verwaltung und den Interessenvertretungen nur (sehr) eingeschränkt auch als Erwerbstätige wahrgenommen. Somit hat aus Sicht der Interviewten auch die Frage der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege keine Bedeutung bzw. einen geringen Stellenwert in der jeweiligen Organisation. Gleichzeitig wird die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege von diesen Expert:innen aber als relevantes Zukunftsthema gesehen.

Auf Ebene der nationalen Verwaltung stellen interviewte Expert:innen des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums aber auch der Interessensvertretung der Arbeitgeber:innen fest, dass der Fokus der Vereinbarung bisher auf der Kinderbetreuung lag. Die Erwerbsarbeit der pflegenden Angehörigen sehen sie als großes Thema der Zukunft. Die Interessensvertretung bietet für ihre eigenen Mitarbeiter:innen Informationen zum Thema Betreuung und Pflege über eine Intranetseite an, ihren Mitgliedern stellt sie jedoch keine spezifischen Informationen oder Unterstützungsangebote zur Verfügung. Das Arbeits- und Wirtschaftsministerium ist – seit der Trennung der Arbeitsmarkttagenden vom Sozialministerium Ende 2017 – zwar formal für die gesetzlichen Regelungen der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit zuständig, darüber hinaus sehen die dort beschäftigten interviewten Expert:innen aber eine geringe Zuständigkeit für pflegende Angehörige und damit auch für das Vereinbarungsthema. Sie verweisen diesbezüglich auf das Sozialministerium und die Kompetenzen der Bundesländer und darauf, dass arbeitslose pflegende Angehörige, wenn sie eine Geldleistung erhalten, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen und dies auch die Möglichkeiten der Angehörigenpflege einschränkt.

Auf Ebene der untersuchten Bundesländer zeigt sich, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege von den interviewten Verwaltungsexpert:innen aus Vorarlberg und Niederösterreich zwar wahrgenommen wird, aber nur aus Vorarlberg wird berichtet, dass sie auch ein explizites Thema in der Organisation ist. In Niederösterreich taucht die Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen in der Beratung zwar vielfach auf,

Unterstützungsangebote und selbst die Beratungen sind – laut interviewter Expertin/interviewtem Experten – aber weiterhin nicht auf erwerbstätige pflegende Angehörige ausgerichtet. In Wien wird die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege von der interviewten Expertin/dem interviewten Experten ebenfalls als Zukunftsthema betrachtet. Die Verantwortung wird vor allem auf nationaler Ebene bzw. beim Bund gesehen. Von der interviewten Expertin/vom interviewten Expert in der Steiermark wird das Thema der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen als wenig relevant wahrgenommen.

#### **4. 2 Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen bleibt (bisher) ohne strukturelle Folgen**

Wie bereits erwähnt, hat die Verwaltungsexpertin aus Vorarlberg die Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen im Blick. Dennoch gibt es auch in Vorarlberg keine direkten Unterstützungsangebote für die Gruppe der pflegenden Erwerbstätigen. Bei der Weiterentwicklung von Betreuungs- und Pflegeangeboten wird das Thema der Vereinbarkeit laut interviewter Expertin/interviewtem Experten jedoch zunehmend wichtiger.

Auf nationaler Ebene wird von den interviewten Expert:innen des Sozialministeriums die Relevanz der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege betont und auf bereits bestehende Regelungen und Angebote für erwerbstätige pflegende Angehörige (siehe dazu: weiter unten), aber auch bestehende Probleme und Anpassungsnotwendigkeiten, hingewiesen.

Die Expertin/der Experte der Arbeitnehmer:innenorganisation sieht zwar die Wichtigkeit des Themas, es gibt jedoch keine spezifischen Zuständigkeiten oder diesbezüglichen Angebote für die Mitglieder. Die Expertin/der Experte sieht derzeit vor allem die Sozialpolitik in der Verantwortung, betont aber, dass nicht der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit gefördert werden soll. Für die Zukunft sind verstärkt betriebliche Lösungen (z. B. durch Betriebsvereinbarungen) und Schulungen von Betriebsrät:innen anvisiert. Die Arbeitnehmer:innenorganisation stellt an die Politik zudem eine Reihe von Forderungen für pflegende Angehörige allgemein, aber – mit Ausnahme der Pflegekarenz bzw. -teilzeit (siehe dazu näher: weiter unten) – nicht speziell für pflegende Erwerbstätige.

#### **4. 3 Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege ist zentrales Handlungsfeld**

Für die Vertreter:innen von Organisations- und Unternehmensberatungen wie auch für die Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger ist das Thema der Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen sehr relevant und wird großteils als Management- und Führungsaufgabe gesehen. Diese Organisationen bieten Betrieben Beratung und Informationen für pflegende Erwerbstätige, Schulungen für Führungskräfte und Informationstools für Management und Betriebsräte an. Außerdem werden ein weitreichenderes Angebot an Unterstützungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene, einschließlich Schulungen von Betriebsräten, aber auch gesetzliche Regelungen, die die Vereinbarkeit unterstützen, gewünscht.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass erwerbstätige pflegende Angehörige entsprechend der grundlegenden Ausrichtung der Langzeitpflegepolitik in Österreich zum überwiegenden Teil nicht im Blick der interviewten sozialpolitischen Expert:innen sind.

Angesichts der geringen Bedeutung, die die Erwerbstätigkeit von pflegenden Angehörigen für die interviewten sozialpolitischen Expert:innen auf nationaler Ebene und in den untersuchten Bundesländern (noch) hat, werden im folgenden Abschnitt bestehende Angebote und Regelungen der Langzeitpflege einer detaillierten Analyse unterzogen. Dabei wird untersucht, inwiefern sich diese geringe Bedeutung auch in den Regelungen und Angeboten widerspiegelt, oder ob und inwieweit die Bedarfe der zunehmenden Zahl an erwerbstätigen pflegenden Angehörigen und damit auch die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zumindest in Ansätzen unterstützt werden.

## **UNTERSTÜTZUNG DER VEREINBARUNG DURCH SOZIALPOLITISCHE ANGEBOTE UND REGELUNGEN**

Im Falle der Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit älterer Menschen gibt es in Österreich sowohl auf nationaler Ebene als auch in den Bundesländern eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten und Regelungen. Dabei ist kennzeichnend, dass die Schwerpunktsetzung und konkrete Ausgestaltung sowie Umsetzung auf Ebene der Bundesländer zum Teil sehr unterschiedlich sind. Die auch von den interviewten Expert:innen hervorgehobenen sozialpolitischen Angebote und Regelungen beziehen sich dabei fast ausschließlich auf die pflegebedürftigen Menschen. Pflegende Angehörige werden vor allem als Ressource für die Betreuung und Pflege zu Hause gesehen. Es gibt nur wenige Maßnahmen, die sich explizit an erwerbstätige pflegende Angehörige richten oder die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege zum Ziel haben.

Eine zentrale These vorweg: Ein ausreichendes, qualitätsvolles und leistbares Betreuungs- und Pflegeangebot kann den Unterstützungs-, Betreuungs- und Pflegeaufwand der pflegenden Angehörigen erheblich reduzieren und damit de facto eine Vereinbarung mit Erwerbsarbeit erleichtern. Daher werden in der nachfolgenden Beschreibung auch Maßnahmen und Angebote für pflegebedürftige Menschen berücksichtigt, sofern diese für die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege wesentlich sind und damit eine implizite Unterstützung darstellen.

Es können drei Bereiche von Unterstützungsangeboten und Regelungen unterschieden werden, die explizit und implizit für die Vereinbarung relevant sind und auf nationaler Ebene oder auch von den einzelnen untersuchten Bundesländern angeboten werden: erstens Information, Beratung und Case-Management für pflegedürftige Menschen bzw. pflegende Angehörige, zweitens Betreuungs- und Pflegedienstleistungen für pflegebedürftige Menschen, die in Abhängigkeit von Verfügbarkeit, Leistungsfähigkeit und Qualität die parallele Vereinbarung ganz wesentlich erleichtern können, und drittens finanziell unterstützte Auszeiten von der Erwerbsarbeit oder der Angehörigenpflege sowie soziale Absicherung von (erwerbstätigen) pflegenden Angehörigen, die sowohl die parallele als auch die sequenzielle Vereinbarung unterstützen. Parallele Vereinbarung bedeute dabei Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege gleichzeitig ausüben zu können, sequenzielle Vereinbarung ein Nacheinander von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege, wie z.B. bei einer Karenz.

### **5. 1 Information, Beratung und Case-Management – auch für pflegende Erwerbstätige?**

Der Zugang zu Informationen, Beratung und in komplexeren Fällen ein Case-Management sind wesentliche Voraussetzungen für eine gute Organisation der Betreuung und Pflege und damit auch entscheidend für die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege. Neben den zahlreichen Broschüren und Informationsmaterialien, die von verschiedenen öffentlichen Stellen, wie z. B. dem Sozialministerium, den einzelnen Bundesländern, den Arbeiterkammern etc. angeboten werden, geht es dabei insbesondere um die Frage, ob und wie diese Informationen zu

den betroffenen Menschen kommen und ob diese speziell auch für pflegende Erwerbstätige hilfreich sind.

Die vom Sozialministerium 2022 lancierte Info-Webseite [pflege.gv.at](https://pflege.gv.at) bietet umfassende Informationen zum Thema Betreuung und Pflege. Sie enthält Information zu österreichweiten Regelungen und Angeboten und leitet zu Informationen auf Ebene der Bundesländer weiter. Einer der vier „Pflegeteile“ richtet sich speziell an pflegende Angehörige. Dort finden sich – etwas versteckt – auch Informationen für erwerbstätige pflegende Angehörige, wie z. B. über das Pflegekarenzgeld oder die Möglichkeit der kostenfreien Weiterversicherung in der Pensionsversicherung (siehe dazu näher: weiter unten). Eine spezielle Rubrik für pflegende Erwerbstätige oder die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege gibt es allerdings nicht.

Auch alle untersuchten Bundesländer bieten Informationen im Internet und zum Teil auch Broschüren zum Thema der Betreuung und Pflege älterer Menschen an, wobei hier pflegende Angehörige kaum und pflegende Erwerbstätige keine explizite Erwähnung finden.

Von den interviewten Expert:innen wird neben allgemeinen Informationsangeboten vor allem die individuelle Beratung von betroffenen Menschen als besonders wichtig erachtet. Die (regionale) Verfügbarkeit und Ausgestaltung der Informations- und Beratungsangebote unterscheiden sich in den einzelnen Bundesländern jedoch wesentlich. Sie reichen von telefonischer Informationsweitergabe über regionale Informationsservices bis hin zu niederschwelligem, zeitintensivem Case-Management auf Gemeindeebene. In Niederösterreich findet die Informationsweitergabe zu bestehenden Regelungen und Unterstützungsangeboten für pflegedürftige Menschen und ihre Angehörigen zentral über die Pflegehotline statt. Zu einem sehr geringen Ausmaß und vor allem zu Fragen der Personenbetreuung im Privathaushalt kann diese auch direkt im Pflegeservicezentrum in der Landeshauptstadt erfolgen. Darüber hinaus beraten mobile Betreuungs- und Pflegedienstleister ihre jeweiligen Kund:innen (Amt der NÖ Landesregierung 2021). Ein Case-Management sollte in komplexen Einzelfällen durch das Entlassungsmanagement der Landesspitäler erfolgen. Die Expertin/der Experte aus Niederösterreich weist im Interview aber darauf hin, dass dieses von großen Spitälern wegen der hohen Fallzahlen „nur begrenzt ausgeübt werden kann“ (Interview 7, Absatz 42). Die Expertin/der Experte der Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger berichtet, dass das Entlassungsmanagement in Niederösterreich diesem Auftrag aufgrund geringer Ressourcen und mangelnder Kompetenzen de facto nicht nachkommen kann (Interview 11, Absatz 133).

In der Steiermark gibt es seit Mitte 2020 in allen Bezirken sogenannte Pflegedrehscheiben. Aufgrund der hohen Nachfrage wurden diese ab Mitte 2021 personell ausgebaut. Die Büros der Pflegedrehscheiben sind in den jeweiligen Bezirkshauptmannschaften angesiedelt. Laut Informationsfolder „Pflege(n) zu Hause“ erhalten Pflegebedürftige und ihre Angehörigen bei den Pflegedrehscheiben neben Informationen und Beratung durch eine diplomierte Pflegekraft auch

Unterstützung bei der Organisation der benötigten Pflege- und Betreuungsleistungen. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde im März 2020 zudem die steirische Pflegehotline ins Leben gerufen (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2020a).

In Vorarlberg ist das Beratungsangebot bzw. Case-Management noch dezentraler, nämlich auf Ebene der Gemeinden organisiert (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2021). Laut Expertin/Experten sollen die regionalen Beratungsstellen pflegende Angehörige, die durch die Übernahme der Betreuung und Pflege vielfach nicht die zeitlichen Ressourcen haben, um sich über Unterstützungsangebote zu informieren (Mairhuber/Sardadvar 2017), möglichst niederschwellig und aktiv unterstützen. Es wird explizit darauf hingewiesen, dass Case-Management u.a. dann zum Einsatz kommt, „wenn die Gefahr besteht, dass die Angehörigen mit der Situation überfordert sind“ (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2022).

In Wien bietet das Beratungszentrum Pflege und Betreuung des FSW (Fonds Soziales Wien) an vier Standorten Beratung und Unterstützung an. Gleichzeitig werden Leistungen zentral vom Beratungszentrum Pflege und Betreuung gewährt bzw. wird der Bedarf von diesem festgestellt. Explizit erwähnt wird hier auch die Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten, wie z. B. bei Anträgen auf Weiterversicherung in der Pensionsversicherung, eine Regelung, die sich direkt an erwerbstätige pflegende Angehörige richtet (siehe dazu näher: weiter unten). Zudem können Informationen und Beratung zu Leistungen der Pflege und Betreuung in Wien vom FSW-Kund:innentelefon auch an Sonn- und Feiertagen von 8:00 bis 20:00 Uhr eingeholt werden (Fonds Soziales Wien, 2021).

## **5. 2 Betreuungs- und Pflegedienstleistungen – essenziell für eine parallele Vereinbarkeit**

Wie bereits erwähnt, spielt ein ausreichendes, qualitätsvolles und leistbares Angebot an Betreuungs- und Pflegedienstleistungen für die parallele Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege eine entscheidende Rolle. Diese Leistungsangebote fallen in Österreich in den Kompetenzbereich der Bundesländer bzw. werden auf Ebene der Bundesländer und Gemeinden erbracht. Dies führt u.a. zu Unterschieden in der Verfügbarkeit und Qualität der Angebote, aber auch zu unterschiedlichen Kosten für die Betroffenen (Luger 2014). Sind Betreuungs- und Pflegedienstleistungen nicht in ausreichendem Maß verfügbar bzw. aus Kostengründen nicht leistbar, steigt der Unterstützungsbedarf durch Angehörige und erhöht damit den Vereinbarungsdruck auf erwerbstätige pflegende Angehörige.

Grob können Betreuungs- und Pflegedienstleistungen in mobile, teilstationäre und stationäre Angebote sowie Personenbetreuung in Privathaushalten unterschieden werden.

### **5.2.1 Mobile Betreuungs- und Pflegedienste**

In allen untersuchten Bundesländern wird im Zusammenhang mit mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen betont, dass damit pflegebedürftigen Menschen ein möglichst langer

Verbleib in den eigenen vier Wänden ermöglicht werden soll. Mobile Dienstleistungen sind auch jene Angebote, die von den Pflegegeldbezieher:innen am häufigsten in Anspruch genommen werden (siehe: Tabelle) und für die Vereinbarung besonders wichtig sind. In den Informationsmaterialien werden als Ziel auch die Unterstützung, Beratung, Anleitung – und in Vorarlberg auch die Entlastung – von pflegenden Angehörigen genannt. Die Unterstützung einer (mögliche) Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen bleibt gänzlich unerwähnt.

Die mobilen Leistungen der Hauskrankenpflege und Heimhilfe werden in Niederösterreich, der Steiermark und in Wien durch verschiedene Wohlfahrtsträger (Hilfswerk, Volkshilfe, Caritas, Rotes Kreuz) und gemeinnützige Vereine erbracht. In Vorarlberg, wo 47 % der Pflegegeldbezieher:innen mobile Dienstleistungen in Anspruch nehmen (siehe: Tabelle) werden Betreuung und Pflege nur jeweils von einem Anbieter bereitgestellt. Die Hauskrankenpflege wird dort niederschwellig durch historisch gewachsene Hauskrankenpflegevereine und mobile Betreuung durch örtliche Mobile Hilfsdienste (MoHi) erbracht (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2022).

Hauskrankenpflege umfasst in der Regel die Dienste von diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegekräften sowie Pflege(fach)assistenzkräften. Diese leisten neben der (medizinischen) Pflege (z. B. Wundversorgung, Medikamentengabe) – wie in den Informationsmaterialien unterstrichen wird – auch Beratung und Anleitung von pflegenden Angehörigen. Die Heimhilfe bietet Unterstützung und Betreuung bei der Haushaltsführung und bei Verrichtungen des täglichen Lebens (z. B. Unterstützung bei der Körperpflege, Essenzubereitung, Einkäufen). Die maximale Stundenanzahl, für die mobile Dienste in Anspruch genommen werden können, unterscheidet sich zwischen den einzelnen Bundesländern und ist meist auch abhängig von der Pflegegeldstufe. In Niederösterreich wird zwischen regulärer Pflege bis zu 60 Stunden pro Monat und Intensivpflege bis zu 120 Stunden pro Monat unterschieden. Die Steiermark macht keine spezifischen Angaben dazu. In Wien werden laut Interview die möglichen Förderstunden, die sich an der Pflegegeldeinstufung orientieren, auch überschritten, da die „Pflegegeldeinstufungen hinterherhinken“ und der Bedarf in der Regel höher ist (Interview 6, Absatz 28). Vorarlberg zielt grundsätzlich auf den persönlichen Bedarf ab und kennt keine Stundenkontingente. Im Unterschied zu den anderen Bundesländern wird in Vorarlberger auch Betreuung in der Nacht angeboten. Das tatsächliche Stundenangebot hängt laut Expertin/Experten jedoch auch von Personalressourcen ab, die vor allem in bestimmten ländlichen Regionen eingeschränkt sind (Interview 9, Absatz 190). Die Expert:innen aller vier Bundesländer thematisieren ein unzureichendes Angebot und bringen dies vor allem mit dem bestehenden Personalmangel in Zusammenhang.

Die Kosten für die Inanspruchnahme von Hauskrankenpflege und Heimhilfe sind in Niederösterreich, der Steiermark und Wien sozial gestaffelt, abhängig vom Einkommen der pflegebedürftigen Menschen und zum Teil auch abhängig von der Anzahl der Stunden, die in Anspruch genommen werden. Die konkrete Ausgestaltung der finanziellen Selbstbehalte ist in den einzelnen Bundesländern jedoch höchst unterschiedlich, und für Betroffene sind die tatsächlichen

Kosten mitunter erst bei Genehmigung der Leistungen ersichtlich, was einen großen Unsicherheitsfaktor darstellt. In den Informationsmaterialien werden nur zum Teil Mindest- und Maximalkosten angeführt (siehe zu den Selbstbehalten bzw. privaten Zuzahlungen Kosten: Mühlberger/Weingärtner 2024).

### **5.2.2 Mehrstündige, soziale Alltagsbegleitung**

Ein relativ neues Angebot stellt die mehrstündige, soziale Alltagsbegleitung in Niederösterreich, der Steiermark und Wien dar. Alltagsbegleiter:innen sollen ältere und pflegebedürftige Menschen für mehrere Stunden am Tag begleiten und unterstützen, dabei den Aufgabenbereich anderer Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe aber nicht ersetzen, sondern ergänzen. In Vorarlberg wurde eine Mehrstundenbegleitung im Zusammenhang mit der Corona-Krise durch die MoHi erprobt. Die Alltagsbegleitung wurde in Niederösterreich, der Steiermark und Wien ab 2018/2019 als Pilotprojekt eingeführt und in den letzten Jahren in den Regelbetrieb überführt. Sie steht unter dem Motto der „mehrstündigen Entlastung für Angehörige“ und soll explizit einen Lückenschluss zwischen bestehenden mobilen Betreuungs- und Pflegediensten und der Personenbetreuung im Privathaushalt bilden.

*„Also es ist, das war so die Lücke, wo man sagt zwischen Hauskrankenpflege, die halt in der Früh und am Abend eine Stunde kommt und auf der anderen Seite die 24-Stunden-Betreuung, die, rund um die Uhr da und anwesend ist, hat man gesagt, na gut die Lücke, was ist, wenn ich jetzt nur vielleicht Nachmittag drei bis vier Stunden jemanden brauche und eine geringfügige Unterstützung im Haushalt, da ist eben dieser soziale Alltagsbegleiter geschaffen worden.“ (Interview 7, Absatz 92)*

Auch bezüglich dieses neuen Angebotes finden die Bedarfe pflegender Erwerbstätiger in den Informationsmaterialien keine explizite Erwähnung. Von den interviewten Expert:innen wurde festgestellt, dass die mehrstündige, soziale Alltagsbegleitung nur bedingt für die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege geeignet ist, da das entsprechende Stundenkontingent auch aufgrund von Personalmangel nicht zur Verfügung steht und zudem finanziell kaum leistbar wäre. Bisher wird die soziale Alltagsbegleitung nur von sehr wenigen Pflegegeldbezieher:innen in Anspruch genommen (siehe: Tabelle).

Die mehrstündige, soziale Alltagsbegleitung ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt. In Niederösterreich beträgt die Mindesteinsatzdauer der Alltagsbegleitung zwei bis maximal sechs Stunden. Derzeit können in der Regel pro Monat 20 Einsatzstunden und pro Jahr bis zu 150 Einsatzstunden beansprucht werden. Im Bedarfsfall können bis zu 40 Stunden pro Monat bzw. 300 Stunden pro Jahr gewährt werden. Der finanzielle Selbstbehalt beträgt 9 Euro pro Einsatzstunde (Amt der NÖ Landesregierung 2021). In der Steiermark kann die mehrstündige Alltagsbegleitung von Montag bis Sonntag in der Zeit von 6:00 bis 22:00 Uhr in Anspruch genommen werden. Ein Einsatz dauert mindestens 4 bis maximal 10 Stunden pro Tag. Der

finanzielle Selbstbehalt beträgt 10 Euro pro Stunde. An Wochenenden (Samstag und Sonntag) sowie an gesetzlichen Feiertagen kommt jedoch ein 100%iger Zuschlag zur Anwendung (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2020a). Auch in Wien kann die Alltagsbegleitung die ganze Woche zwischen 6:00 und 21:00 Uhr in Anspruch genommen werden. In Abhängigkeit von der Pflegegeldstufe können pro Monat maximal zwischen 95 (Stufe 1) und 180 Stunden (Stufe 4), reduziert um die Anzahl der bewilligten Stunden für andere mobile Dienste, beantragt werden. Der maximale Selbstbehalt beträgt nur 6,65 Euro pro Stunde (Interview 6, Absatz 158).

### **5.2.3 Ersatzpflege – Urlaubspflege – Kurzzeitpflege**

Alle vier untersuchten Bundesländer bieten im Falle der Verhinderung der/s pflegenden Angehörigen Ersatzpflege – auch Kurzzeitpflege oder Urlaubspflege genannt – meist in stationären Einrichtungen an. In den Informationsmaterialien der einzelnen Bundesländer wird explizit betont, dass dies der Entlastung der pflegenden Angehörigen dient. Als spezifische Gründe der Inanspruchnahme von Kurzzeitpflege werden Urlaub und Krankheit der/des pflegenden Angehörigen erwähnt. Die Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen wird auch hier nicht explizit genannt. Die mögliche Dauer der Kurzzeitpflege sowie die finanziellen Selbstbehalte sind in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Es gibt jedoch eine finanzielle Förderung durch den Bund (siehe dazu: weiter unten).

In Niederösterreich wird zudem ein Kostenzuschuss zur Kurzzeitpflege für bis zu sechs Wochen im Jahr gewährt (Amt der NÖ Landesregierung 2021). Laut interviewtem Verwaltungsexperten wird die Kurzzeitpflege in Niederösterreich sehr gut angenommen. Der Bedarf muss daher vor allem für die Urlaubsmonate langfristig vorangemeldet werden. In der Steiermark wird das Angebot nicht besonders beworben und in der Pflegedienstleistungsstatistik nicht extra ausgewiesen (Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2020a). In Vorarlberg wird Kurzzeitpflege bis zu 42 Tage pro Jahr angeboten (Sozialfonds Vorarlberg 2021) und sogar stärker als in Niederösterreich genutzt (siehe dazu: Tabelle). Auch hier wird im Interview festgehalten, dass es vor allem in den Urlaubsmonaten zu wenige Plätze gibt. In Wien ist die Ersatzpflege unter dem Motto „Urlaubspflege“ oder auch „Betreutes Wohnen – Entlastung für Angehörige“ ab zwei Tagen bis zu insgesamt fünf Wochen möglich (Fonds Soziale Wien, 2021). Im Interview wird betont, dass es hier explizit um die Bedarfe bzw. die Entlastung der pflegenden Angehörigen geht. Erwerbsarbeit wird jedoch auch hier nicht genannt.

*„Diese Leistung heißt tatsächlich ‚Entlastung pflegender Angehöriger‘. Und der Grund, warum ich das so gemacht habe, war, dass ich den Leuten gesagt habe, ich möchte, dass das Case Management auch eruiert, wenn jemand sagt, er braucht eine Aufnahme, damit wir den Angehörigen entlasten. Das heißt, der Bedarf geht primär nicht von Pflegebedürftigen aus, sondern der Bedarf geht primär vom Angehörigen aus.“ (Interview 6, Absatz 38)*

Die Inanspruchnahme ist in Wien mit etwas mehr als 1 % der Pflegegeldbezieher:innen aber sehr gering (siehe: Tabelle).

#### **5.2.4 Teilstationäre Betreuung**

Auch die Tagesbetreuung von pflegebedürftigen Menschen wird in allen vier Bundesländern auf unterschiedliche Weise – in Betreuungs- und Pflegerichtungen, von mobilen Diensten oder privaten Trägern – und zu unterschiedlichen Kosten angeboten. Einzig in Vorarlberg gibt es zum Teil eine Nachtbetreuung. Einige Tageszentren in Wien haben auch an Wochenenden und Feiertagen geöffnet. Die finanziellen Zuschüsse durch die einzelnen Bundesländer variieren. Die Inanspruchnahme ist gering, in Vorarlberg sind es aber knapp 4 % der Pflegegeldbezieher:innen (siehe: Tabelle). Nur in Vorarlberg wird im Zusammenhang mit der Tagesbetreuung explizit auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege hingewiesen. Im Jahresbericht 2020 des Betreuungs- und Pflegenetzwerkes heißt es, dass die Tagesbetreuung u.a. dazu da ist, pflegende Angehörige zu entlasten und „sie ggf. in ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen“ (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2021).

#### **5.2.5 Stationäre Einrichtungen**

Eine längerfristige Aufnahme in eine stationäre Betreuungs- und Pflegeeinrichtung von pflegebedürftigen Menschen erfolgt in den untersuchten Bundesländern nach unterschiedlichen Kriterien in Abhängigkeit vom Pflegebedarf. Die Bedarfe von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen spielen bei den Aufnahmekriterien keine Rolle. In Niederösterreich und der Steiermark erfolgt eine Aufnahme bzw. eine Kostenbeteiligung des Landes ab Pflegegeldstufe 4 bzw. einem monatlichen Pflegebedarf von mehr als 160 Stunden, bei demenzieller Erkrankung auch bei niedrigerer Pflegegeldstufe (Amt der NÖ Landesregierung 2021; Amt der Steiermärkischen Landesregierung 2020). In Vorarlberg muss der Pflegebedarf so hoch sein, dass eine Betreuung und Pflege durch Angehörige, mobile Dienste und Tagesbetreuung nicht mehr ausreicht. Der Bedarf wird vom Case-Management festgestellt, die Kostenbeteiligung erfolgt ab Pflegegeldstufe 4. In Wien können Menschen, denen ein selbstständiges Leben in ihrer Wohnung auch mit Betreuung zu Hause nicht mehr möglich ist, in verschiedene Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen befristet oder auch unbefristet aufgenommen werden. Der Bedarf wird vom FSW-Kund:innenservice festgestellt (Fonds Soziales Wien 2021).

Der Kostenbeitrag, den pflegebedürftige Menschen für eine stationäre Betreuung und Pflege leisten müssen, setzt sich in der Regel aus 80 % des Pflegegeldes und dem größten Teil der Nettopension zusammen. Der Zugriff auf das Vermögen wurde 2018 durch die Streichung des sogenannten Pflegeregresses abgeschafft.

Stationäre Einrichtungen sind nach mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen jene Angebote, die von den Pflegegeldbezieher:innen am häufigsten in Anspruch genommen werden, wobei es große Unterschiede in den untersuchten Bundesländern gibt. In Wien und der Steiermark

sind es rund 23 %, in Niederösterreich und Vorarlberg nur rund 14 % (siehe dazu: Tabelle). Die Unterbringung von pflegebedürftigen Menschen in einer stationären Einrichtung bedeutet zwar nicht, dass Angehörige keine Betreuungs- Pflegeleistungen erbringen (Nagl-Cupal et al. 2018), dennoch kann dies z. B. bei einem hohen Pflegebedarf eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege darstellen.

### 5.2.6 Personenbetreuung im Privathaushalt

Die Personenbetreuung im Privathaushalt wurde wie bereits erwähnt 2007 legalisiert und eine finanzielle Förderung durch den Bund wurde eingeführt. Die Förderung bei der Beschäftigung von zwei selbstständig tätigen Betreuungspersonen beträgt 2025 maximal 800 Euro pro Monat. Bei der Beschäftigung von zwei unselbstständig tätigen Betreuungspersonen beträgt der Zuschuss maximal 1.600 Euro pro Monat. In den einzelnen Bundesländern wird der Personenbetreuung im Privathaushalt von den interviewten Expert:innen im Rahmen der Langzeitpflegepolitik ein unterschiedlicher Stellenwert zugemessen, auch die Inanspruchnahme unterscheidet sich stark nach Bundesländern (siehe: Tabelle). Obwohl die Personenbetreuung im Privathaushalt, ähnlich wie die Unterbringung von pflegebedürftigen Menschen in einer stationären Einrichtung, für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege eine entscheidende Rolle spielt, wird auch hier die Erwerbsarbeit der pflegenden Angehörigen in den Informationsmaterialien, aber auch in den Interviews, kaum erwähnt.

Vor allem in Niederösterreich wird die Wichtigkeit der Personenbetreuung im Privathaushalt für die Langzeitpflegepolitik im Interview betont. Abweichend vom geltenden nationalen Förderungsmodell besteht in Niederösterreich bei nachgewiesener Demenz ein Förderanspruch bereits ab Pflegegeldstufe 1. Obwohl Vorarlberg eine zusätzliche finanzielle Förderung der Personenbetreuung im Privathaushalt hat und die Inanspruchnahme mit 8,5 % der Pflegegeldbezieher:innen über jener von Niederösterreich liegt (siehe: Tabelle), betont die Expertin/der Experte, dass der Schwerpunkt der Langzeitpflege auf der mobilen Betreuung und Pflege liegt. Hier wird auch die Notwendigkeit durch die Erwerbsarbeit der pflegenden Angehörigen thematisiert.

*Also wir versuchen wirklich durch diese mobilen Hilfsdienste und diese Hauskrankenpflege wirklich schon sehr viel abzudecken. Eigentlich nur, wenn wir dort an den Rand kommen, was man dort leisten kann. (...) Das hängt natürlich auch dann damit zusammen von den Angehörigen, wenn sie arbeiten müssen. (Interview 9, Absatz 50).*

In Vorarlberg können Menschen ab Pflegegeldstufe 3 eine zusätzliche einkommensabhängige Förderung zur Personenbetreuung im Privathaushalt beantragen. Die Höhe beträgt maximal 600 Euro pro Monat, wenn zwei Personenbetreuer:innen eingesetzt sind, und maximal 300 Euro pro Monat im Falle einer Personenbetreuer:in (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2022a). In Wien und der Steiermark gibt es keine zusätzliche finanzielle Förderung. In Wien ist die

Inanspruchnahme einer Personenbetreuung im Privathaushalt am geringsten, auch weil eine adäquate räumliche Unterbringung der Betreuungskraft schwerer gewährleistet werden kann (siehe: Tabelle).

### **5. 3 Finanzierte Auszeiten und soziale Absicherung – parallele und sequenzielle Vereinbarkeit**

Eine der wenigen expliziten Regelungen zur Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege stellt die 2014 eingeführte Pflegekarenz bzw. Pflegezeit im Ausmaß von maximal sechs Monaten für erwerbstätige, aber auch erwerbslose pflegende Angehörige dar. Bestand – im Unterschied zu anderen europäischen Ländern wie Deutschland, Schweden oder auch den Niederlanden (Schmidt et al. 2016; Auth 2017) – zunächst kein Rechtsanspruch, wurde dieser 2020 eingeführt, allerdings nur für insgesamt vier Wochen. Um Pflegekarenz oder Pflegezeit in Anspruch nehmen zu können, muss der:die Pflegebedürftige zumindest Pflegegeldstufe 3 beziehen, bei demenzieller Erkrankung Pflegegeldstufe 1. Anders als in Deutschland oder Großbritannien (Schmidt et al. 2016; Auth 2017) gibt es einen Anspruch auf Einkommensersatz in Form eines Pflegekarenzgeldes. Gleichzeitig wurde diese Geldleistung auch auf Menschen mit Anspruch auf Familienhospizkarenz bzw. Familienhospizzeit ausgedehnt (BMSGPK 2020:29). Diese kann seit 2002 für maximal sechs Monate von erwerbstätigen und erwerbslosen Angehörigen zum Zweck der Sterbebegleitung naher Verwandter beansprucht werden.

Die Bedeutung von Pflegekarenz bzw. Pflegezeit für erwerbstätige pflegende Angehörige wird auch von einzelnen interviewten Expert:innen betont. Die Bedeutung in der Praxis bleibt gering. Auch wenn seit der Einführung 2014 die Zahl der Bezieher:innen von Pflegekarenzgeld kontinuierlich anstieg, wurde 2023 Pflegekarenz nur von 2.324 und Pflegezeit gar nur von 154 pflegenden Angehörigen in Anspruch genommen. Fast drei Viertel der Menschen, die Pflegekarenzgeld beziehen, sind Frauen (BMSGPK 2024). In der Praxis zeigt sich, dass diese Angebote entgegen der Intention des Gesetzgebers nicht in Akutfällen „zur Organisation der neuen Pflegesituation“ verwendet werden (BMASK 2015), sondern zur Entlastung der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in besonders intensiven Pflegephasen (BMSGPK 2020). Dies auch deshalb, weil leistbare, qualitativ hochwertige mobile sowie teilstationäre Betreuungs- und Pflegedienstleistungen nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind, um in der relativ kurzen Zeit eine professionelle Betreuung und Pflege zufriedenstellend organisieren zu können (siehe dazu näher: Mairhuber/Sardadvar 2017).

Das Sozialministerium fördert seit 2004 die Finanzierung von Ersatzpflege im Ausmaß von maximal vier Wochen pro Kalenderjahr. Die Höhe der möglichen jährlichen Förderung hängt von der Höhe des Pflegegeldes ab und beträgt zwischen 1.200 und 2.500 Euro. Voraussetzung für die Förderung ist, dass der:die pflegende Angehörige wegen Krankheit, Urlaub oder sonstigen wichtigen Gründen an der Pflege gehindert ist. Erwerbsarbeit wird dabei nicht explizit als Hinderungsgrund genannt.

Auch hier muss die pflegebedürftige Person Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 haben, bei demenzieller Erkrankung Pflegegeldstufe 1.

Seit 2009 können sich Menschen, die aus der Erwerbsarbeit aussteigen, um Angehörige ab Pflegegeldstufe 3 – sprich mit einem monatlichen Pflegebedarf von mehr als 120 Stunden – zu pflegen, in der Pensionsversicherung kostenlos weiterversichern (Mairhuber/Sardadvar 2017). Wird die Arbeitszeit aufgrund der Pflege längerfristig reduziert oder handelt es sich um nicht erwerbstätige pflegende Angehörige, kann eine kostenlose Selbstversicherung abgeschlossen werden. Die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Bund übernommen. In beiden Fällen müssen pflegende Angehörige jedoch einen Antrag stellen (BMSGPK 2021). Voraussetzung dafür ist, dass sie über diese Möglichkeiten Bescheid wissen. Dass dies selten der Fall ist, geht nicht nur aus qualitativen Studien (Mairhuber 2020) hervor, sondern lässt sich auch aus den Zahlen der Inanspruchnahme ablesen. Im Jahr 2020 nahmen nur 230 Menschen die Weiterversicherung und 11.003 die Selbstversicherung in der Pensionsversicherung in Anspruch (BMSGPK 2021). Auch in den Expert:inneninterviews wurden diese Möglichkeiten kaum angesprochen und einzelnen sozialpolitischen Expert:innen waren sie gar nicht bekannt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass es in Österreich nur sehr wenige sozialpolitische Angebote und Regelungen gibt, die direkt auf pflegende Angehörige abzielen und noch weniger, die auf erwerbstätige pflegende Angehörige ausgerichtet sind. Unterstützungsmaßnahmen, die sich an pflegebedürftige Menschen richten, haben meist auch eine indirekte Auswirkung auf pflegende Angehörige bzw. auf die Vereinbarkeit. Bei der Ausgestaltung dieser werden bisher aber die Bedarfe der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen nicht berücksichtigt.

## ZUSAMMENFASSENDE ANALYSE UND AUSBLICK

Die Analyse der Expert:inneninterviews zeigt, dass pflegende Angehörige nur von wenigen Befragten als (potenziell) Erwerbstätige wahrgenommen werden. Gleichzeitig werden pflegende Angehörige von fast allen Befragten als sehr wichtig für die Aufrechterhaltung der Betreuung und Pflege älterer Menschen beschrieben. Eine nähere Charakterisierung und Differenzierung dieser großen Gruppe – etwa in eine im erwerbsfähigen Alter und eine im Pensionsalter – findet kaum statt, und Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege werden wenig thematisiert. Diese Wahrnehmung durch die Expert:innen steht in einem deutlichen Spannungsverhältnis zu Forschungsergebnissen, die die Zahl der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter in Österreich als schon aktuell sehr groß und im Zunehmen begriffen beschreiben. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege wird als handlungsrelevantes Thema für sozialpolitische Akteure und Akteurinnen primär in die Zukunft projiziert. Nur Expert:innen von Organisationen mit direktem Kontakt zu Betrieben sowie die Vertretung der Interessensgemeinschaft pflegender Angehöriger sehen eine bereits aktuelle dringende Relevanz des Themas. Auf Ebene der Bundesländer sind die interviewten Expert:innen zwar im Rahmen der Beratung vielfach mit erwerbstätigen, pflegenden Angehörigen konfrontiert, dennoch sieht nur die Verwaltungsexpertin aus Vorarlberg unmittelbaren Handlungsbedarf bei der Weiterentwicklung von Angeboten der eigenen Organisation.

Diese geringe Wahrnehmung von pflegenden Angehörigen als (potenziell) Erwerbstätige durch sozialpolitische Expert:innen spiegelt sich sowohl in den untersuchten Dokumenten (vor allem Informationsmaterialien zum Thema Betreuung und Pflege) als auch in den tatsächlichen sozialpolitischen Angeboten und Regelungen wider. Diese zielen primär auf die Bedarfe der pflegebedürftigen Menschen ab. Pflegenden Angehörigen (mehrheitlich Frauen) kommt dabei – ganz im Sinne des vergeschlechtlichten expliziten Familialismus der österreichischen Langzeitpflegepolitik (Leitner 2003, Mairhuber/Sardadvar 2017) – die Rolle der kostenlosen bzw. kostengünstigen Ressource zu, die möglichst erhalten bleiben soll. Die Weiterführung der Erwerbsarbeit als Existenzsicherung und Basis für Beteiligung in vielen anderen Lebensbereichen scheint dabei nicht im Blick zu sein. Es gibt insgesamt nur sehr wenige sozialpolitische Angebote und Regelungen, die sich direkt an pflegende Angehörige, und noch weniger, die sich an erwerbstätige pflegende Angehörige richten. Die sozialpolitischen Unterstützungsmaßnahmen für pflegebedürftige Menschen haben natürlich auch direkte und indirekte Auswirkungen auf die Vereinbarkeit.

Die Verfügbarkeit von Informationsangeboten, Beratung und Case-Management und auch ein niederschwelliger Zugang dazu können prinzipiell eine wichtige Unterstützung von Vereinbarung sein. Allerdings richten sich die Informationsmaterialien zum Thema Betreuung und Pflege vor allem an die pflegebedürftigen Menschen selbst – pflegende Angehörige finden kaum und pflegende Erwerbstätige keine explizite Erwähnung. Individuelle Beratung und Case-Management sind in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich organisiert, wobei Vorarlberg den dezentralsten

Zugang bietet. Hier ist das Case-Management am besten ausgebaut und auch mit dem expliziten Ziel verbunden, die Überforderung von Angehörigen zu vermeiden. Am Entlassungsmanagement in den niederösterreichischen Krankenhäusern zeigt sich, dass dieses auch mit genügend Ressourcen und Kompetenzen ausgestaltet sein muss, um tatsächlich seine Aufgaben erfüllen zu können. In Wien finden erwerbstätige pflegende Angehörige zumindest indirekt Erwähnung, wenn als Serviceleistung z. B. die Hilfestellung bei Anträgen auf Weiterversicherung in der Pensionsversicherung angeführt wird.

Die Verfügbarkeit von (leistbaren) Betreuungs- und Pflegedienstleistungen im notwendigen Umfang, die für die parallele Vereinbarkeit eine entscheidende Rolle spielen, unterscheidet sich ebenfalls zwischen den Bundesländern. Am Beispiel der mobilen Betreuungs- und Pflegedienste lässt sich erkennen, wie bedeutend die Rolle der pflegenden Angehörigen ist. Professionelle Dienste haben vor allem das Ziel, pflegedürftigen Menschen einen langen Verbleib im eigenen Haushalt zu ermöglichen. Pflegende Angehörige sind dafür aber ganz wesentlich, denn weder ist es das sozialpolitische Ziel, Pflege zu Hause ausschließlich durch professionelle Dienstleistungen zu gewährleisten, noch gibt es ausreichend Personal.

Explizite Aufgaben der Betreuungs- und Pflegedienstleister:innen sind daher auch Unterstützung, Beratung und Anleitung von pflegenden Angehörigen. Nur Vorarlberg nennt in diesem Zusammenhang als Aufgabe auch die Entlastung der pflegenden Angehörigen. Die Unterstützung einer (möglichen) Erwerbsarbeit bzw. der Vereinbarung bleibt jedenfalls unerwähnt. Von den Pflegegeldbezieher:innen werden mobile Betreuungs- und Pflegedienste in allen Bundesländern am häufigsten in Anspruch genommen. Ganz besonders hoch ist der Prozentsatz in Vorarlberg, wo diese Leistungen vor allem durch historisch gewachsene, niederschwellige Hauskrankenpflegevereine zu vergleichsweise geringen Kosten angeboten werden. Das maximale Stundenausmaß unterscheidet sich ebenfalls, wobei die interviewten Expert:innen aller vier untersuchten Bundesländer ein unzureichendes Angebot thematisieren und dies vor allem auch mit dem bestehenden Personalmangel in Verbindung bringen.

Im Sinne der Erhaltung der pflegenden Angehörigen als kostenlose bzw. kostengünstige Ressource taucht in den letzten Jahren in den Informationsmaterialien allerdings immer häufiger als Ziel „die Entlastung der pflegenden Angehörigen“ auf. Auch die mehrstündige, soziale Alltagsbegleitung wurde in Niederösterreich, der Steiermark und in Wien explizit unter dem Motto der „mehrstündigen Entlastung für Angehörige“ eingeführt. Sie sollte die bestehende Lücke zwischen der geringen Stundenanzahl der mobilen Betreuungs- und Pflegedienste und der Personenbetreuung im Privathaushalt schließen. Aber auch hier finden die Bedarfe pflegender erwerbstätiger Angehöriger keine Erwähnung. Die konkrete Ausgestaltung der sozialen Alltagsbegleitung im Sinn von maximaler Stundenanzahl, Beschränkung auf vorhandene Stundenkontingente und Selbstbehalte zeigt, dass dieses Instrument nur sehr eingeschränkt bzw. punktuell zur Unterstützung der Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege dienen kann.

Auch im Hinblick auf die Ersatzpflege wird in allen untersuchten Bundesländern betont, dass diese der tage- bzw. wochenweisen Entlastung der pflegenden Angehörigen dienen soll. Die Ermöglichung der Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen durch Ersatzpflege ist hier ebenfalls kein Thema, auch nicht bei der finanziellen Förderung der Ersatzpflege durch das Sozialministerium. Ersatzpflege wird in den untersuchten Bundesländern ebenso wie Tagesbetreuung nur wenig in Anspruch genommen. Einzig in Vorarlberg wird im Falle der Tagesbetreuung auch explizit auf die Unterstützung der „Berufstätigkeit“ von pflegenden Angehörigen hingewiesen. Dies stellt eine seltene Ausnahme für alle angebotenen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen dar.

Stationäre Einrichtungen können vor allem bei hohem Pflegebedarf eine wesentliche Voraussetzung für Vereinbarung darstellen. Der Zugang wird in den untersuchten Bundesländern nach unterschiedlichen Kriterien vor allem in Abhängigkeit vom Pflegebedarf ermöglicht. Die Erwerbsarbeit von pflegenden Angehörigen spielt dabei als Zusatzkriterium keine explizite Rolle. Dies gilt erstaunlicherweise auch für die Förderung einer Personenbetreuung im Privathaushalt, wobei Niederösterreich und Vorarlberg zusätzliche finanzielle Unterstützungen anbieten und dort auch die Inanspruchnahme überdurchschnittlich ist. Nur die Expertin/der Experte aus Vorarlberg erwähnt im Interview einen Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und der Notwendigkeit des Zukaufs von Personenbetreuung im Privathaushalt.

Explizit an erwerbstätige pflegende Angehörige richten sich in Österreich insbesondere zwei Regelungen, die die parallele bzw. sequenzielle Vereinbarung unterstützen: die Pflegekarenz bzw. Pflegezeit (einschließlich des Pflegekarenzgeldes) und die kostenfreie Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung. Beide Möglichkeiten werden von pflegenden Angehörigen aber nur wenig in Anspruch genommen. Als Gründe dafür werden von den interviewten Expert:innen im Falle der Pflegekarenz bzw. -zeit mangelndes Wissen, der fehlende Rechtsanspruch, finanzielle Einbußen sowie die zum Teil lange Genehmigungsdauer angeführt. Dennoch wird diese von den interviewten Expert:innen als besonders relevant für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege angesehen. Bemerkenswert: Die Möglichkeit der Weiter- und Selbstversicherung ist selbst einzelnen sozialpolitischen Expert:innen nicht bekannt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass pflegende Angehörige entsprechend der grundlegenden Ausrichtung der Langzeitpflegepolitik in Österreich kaum im Blick der interviewten sozialpolitischen Expert:innen in Österreich sind. Dementsprechend gibt es nur sehr wenige sozialpolitische Angebote und Regelungen, die sich an erwerbstätige pflegende Angehörige richten und die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege explizit unterstützen. Auch bei der konkreten Ausgestaltung z. B. bezüglich der Anspruchskriterien für Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Menschen finden die Bedarfe der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen keine Berücksichtigung, was ihre potenziell positive indirekte Auswirkung auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege stark einschränkt. Die zunehmende Thematisierung der „Entlastung von pflegenden Angehörigen“ vor allem auf Bundesländerebene ist ebenfalls nicht auf

erwerbstätige Angehörige oder die Vereinbarkeit ausgerichtet, sie dient vielmehr dazu, die (weibliche) Angehörigenpflege als Ressource im Sinne der „caring function of the family“ (Le Bihan/Martin 2012) zu erhalten.

Angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit, der Verlängerung der weiblichen Erwerbsbiografien und aktueller Entwicklungen wie dem demografischen Wandel ist in der Zukunft von einer Zunahme erwerbstätiger pflegender Angehöriger und damit auch von mehr Vereinbarungsnotwendigkeiten auszugehen. Um genauere Aussagen über konkrete Zahlen und vor allem Bedarfe von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen in Österreich machen und auch sozialpolitische Unterstützungsmaßnahmen danach ausrichten zu können, braucht es aber weitere detaillierte quantitative und vertiefende qualitative Untersuchungen dieser Gruppe.

Auf Basis der vorliegenden Analyse kann grundsätzlich festgehalten werden, dass bei der konkreten Ausgestaltung der Anspruchskriterien von sozialpolitischen Angeboten und Regelungen für pflegebedürftige Menschen auch die Bedarfe von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen Berücksichtigung finden sollten, z. B., indem die Erwerbstätigkeit von pflegenden Angehörigen für die Aufnahme in eine stationäre Einrichtung oder bei der Zuerkennung von mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen berücksichtigt wird. Darüber hinaus braucht es mehr und verbesserte explizite Unterstützungsangebote für erwerbstätige pflegende Angehörige. Wie aus den Expert:inneninterviews hervorgeht, wären dies z. B. Veränderungen bei der Pflegekarenz bzw. -teilzeit und beim Pflegekarenzgeld. Diese umfassen die Möglichkeit einer längeren Dauer bei gleichzeitig flexibler Gestaltung, eine Ausdehnung des Rechtsanspruches, eine raschere Genehmigung und vor allem auch ein höheres Pflegekarenzgeld, um so die Einkommenseinbußen in den Phasen des notwendigen Ausstiegs bzw. der Arbeitszeitreduktion möglichst niedrig zu halten und die Attraktivität zu steigern. Relevant sind auch Verbesserungen bei niederschwelliger Information und Beratung. Angebote wie Case-Management und Entlassungsmanagement sollten dezentral ausgebaut und mit entsprechenden finanziellen und vor allem personellen Ressourcen ausgestattet werden, um die zum Teil sehr zeitintensiven Aufgaben gut erfüllen zu können. Informationsmaterialien sollten sich gezielt an pflegende Angehörige richten und für erwerbstätige pflegende Angehörige spezielle Informationsangebote geschaffen werden, die im Bedarfsfall gebündelt und rasch die notwendigen Informationen bieten.

Die Zunahme der pflegebedürftigen Menschen und gleichzeitig der Erwerbstätigkeit von pflegenden Angehörigen macht es notwendig, die Praktiken des vergeschlechtlichten expliziten Familialismus der österreichischen Langzeitpflegepolitik zu überdenken und neue Wege der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege für Frauen und Männer in Österreich zu gehen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür stellt ein bedeutender Ausbau von niederschwelligen, zugleich qualitativ hochwertigen und leistbaren (vor allem) mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen dar.

## LITERATUR

- Amt der NÖ Landesregierung (2021). NÖ Sozialbericht 2020, St. Pölten.
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2020). Sozialbericht 2018-2019, Graz.
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung (2020a). Pflege(n) zu Hause, Graz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2021). Betreuungs- und Pflegenetzwerk Vorarlberg 2020, Aktivitäten, Daten und Angebote, Bregenz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2022). Pflege berührt. 24-Stunden-Betreuung zu Hause. Alle Infos auf einen Blick, Bregenz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2022a). Finanzielle Entlastungs- und Unterstützungsangebote, Bregenz.
- Auth, Diana (2017). Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung. Wandel von Care-Regimen in Großbritannien, Schweden und Deutschland. Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Bachinger, Almut (2016). 24-Stunden-Betreuung in Österreich – Die Nutzung migrantisierter Arbeitskraft. Vorzeigemodell oder Arbeitsausbeutung? *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*. 25 (1), 39-51. Online verfügbar unter <https://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/view/23598> (abgerufen am 03.12.2024).
- Bischofberger, Iren (2023). work & care – Der Weg zur Vereinbarkeitskompetenz. Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege kompetent vereinbaren. Bern, Hogrefe.
- BMASK (2011). Pflegevorsorgebericht 2010, Wien.
- BMASK (2015). Pflegekarenz/Pflegezeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizzeit. Ein Überblick, Wien.
- BMSGPK (2020). Pflegekarenz/Pflegezeit und Familienhospizkarenz/ Familienhospizzeit. Ein Überblick, Wien.
- BMSGPK (2021). Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2020, Wien.
- BMSGPK (2024). Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2023, Wien.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2009). Experteninterviews: Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Aufl. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bouget, Denis/Spasova, Slavina/Vanhercke, Bart (2016). Work–Life Balance Measures for Persons of Working Age with Dependent Relatives in Europe. A Study of National Policies. European Social Policy Network. European Commission, Brussels.

- Carmichael, Fiona/Hulme, Claire/Sheppard, Sally/Connell, Gemma (2008). Work–life imbalance: informal care and paid employment in the UK, *Feminist Economics*, 14 (2), 3–35.
- Cohen, Erez/Benvenisti, Yael (2020). Public policy for supporting employed family caregivers of the elderly: the Israeli case, *Israel Affairs* 26 (3), 431-449. Online verfügbar unter <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13537121.2020.1754590> (abgerufen am 03.12.2024).
- Da Roit, Barbara/Le Bihan, Blanche/Österle, August (2016). Cash-For-Care Benefits. In: Gori, Christiano/Fernández, José-Luis/Wittenberg, Raphael (Hg.). *Long-Term Care Reforms in OECD Countries*. Bristol, Policy Press, 143-166.
- Dawid, Evelyn/Ludescher, Martin/Trukeschitz, Birgit (2008a). '... weil das Leben besteht nicht nur aus jung und schön und gesund.' Eine qualitative Studie über die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege & Berufstätigkeit aus der Perspektive von zwölf Angehörigen. Forschungsinstitut für Altersökonomie. Forschungsbericht 1/2008, Wien.
- Dawid, Evelyn/Ludescher, Martin/Trukeschitz, Birgit (2008b). 'Was will man noch mehr machen als Arbeitszeit flexibilisieren, Telearbeitsplätze, Karenzierungen...?'. Eine qualitative Studie über pflegefreundliche Maßnahmen in Wiener Betrieben. Forschungsinstituts für Altersökonomie. Forschungsberichte 2/2008, Wien.
- Dötig, Charlotte/Schweighoffer, Reka/Geisen, Thomas/ Krajic, Karl (im Erscheinen). Combining employment and care and its health effects. Experiences of carers. *International Journal of Care and Caring*.
- Eggers, Thurid/Grages, Christopher/Pfau-Effinger, Birgit (2024). Gender and policies on paid family care: Overview of debate and theoretical reflections. *Journal of Family Research*, 2024/36, 43-57.
- Esping-Andersen, Gosta (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, University Press.
- Fonds Soziales Wien (2021). *Pflege und Betreuung in Wien. Das Angebot im Überblick*, Wien.
- Franke, Anette/Reichert, Monika (2010). Die Analyse internationaler Forschungsliteratur zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Working Paper, TU Dortmund University.
- Geisen, Thomas/Krajic, Karl/Nideröst, Sibylle/Mairhuber, Ingrid/Dötig, Charlotte/Altherr, Andrin/Schenk, Salome/Schweighoffer, Reka (2023). The relevance of the workplace for combining employment and informal care for older adults: results of a systematic literature review. *International Journal of Care and Caring*, 8 (3): 527-552. Online verfügbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/ijcc/8/3/article-p527.xml> (abgerufen am 03.12.2024).

- Geyer, Johannes (2016). Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung. Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hg.) ZQP-Themenreport. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin, 24–43.
- Hammer, Elisabeth/Österle, August (2003). Welfare State Policy and Informal Long-Term Care Giving in Austria. Old Gender Divisions and New Stratification Processes Among Women. *Journal of Social Policy*. 32 (1), 37-53.
- Hoff, Andreas/Franke, Anette/Kümmerling, Angelika (2014). Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Die Perspektive pflegender Angehöriger im internationalen Vergleich und betriebliche Perspektiven. In: Löw, Martina (Hg.). Vielfalt und Zusammenhalt. 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Frankfurt am Main, Campus.
- Keck, Wolfgang/Saraceno, Chiara (2009). Balancing elderly care and employment in Germany. Discussion Paper SP I 2009-401. Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Krajic, Karl/Dötig, Charlotte/Mairhuber, Ingrid/Quehenberger, Viktoria (2024). Combining Employment and Care for the Aged. Vorläufige Zusammenfassung der Ergebnisse. Wien Online verfügbar unter <https://www.forba.at/wp-content/uploads/2024/10/2024-10-16-E-Combeca-zentrale-vorlaeufige-Ergebnisse-Kurzbeschreibung-Bericht.pdf> (abgerufen am 06.02.2025).
- Kröger, Teppo/Yeandle, Sue (2013). Combining paid work and family care. Policies and experiences in international perspective. Bristol, Polity Press.
- Kuckartz, Udo (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 4. Auflage, Weinheim, Basel, Beltz Juventa.
- Kümmerling, Angelika/Bäcker, Gerhard (2012). 'Carers@ Work'. Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung, Zentrum für Qualität in der Pflege.
- Le Bihan, Blanche/Martin, Claude (2012): Diversification of care policy measures supporting older people: towards greater flexibility for carers? *European Journal of Ageing*. 9 (2), 141-150.
- Leibfingler, Michael/Prieler, Veronika (2018). Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regimeanalyse. *Linzer Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft* 9, Linz.
- Leitner, Sigrid (2003). Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5 (4), 353–375.

- Leitner, Sigrid/Vukoman, Martina (2015). Zeit, Geld, Infrastruktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige. *GENDER* 1, 97–112. Online verfügbar unter <https://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/21912> (abgerufen am 03.12.2024).
- Luger, Elisabeth (2014). Qualitätssicherung in der Pflege – europäischer und nationaler Kontext. *WISO*, 4/2014, 75-90. Online abrufbar unter <https://www.zeitschriftwiso.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=316&token=bb5cd597a035f7fa10f3704579ccb77d5fb2cea9> (abgerufen am 04.02.2025).
- Mairhuber, Ingrid (2020): Geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied – Wissen, Sichtweisen und Bedarfe von Frauen. In: Bundeskanzleramt (Hg.). Trapez. Analyse. Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, Wien.
- Mairhuber, Ingrid/Allinger, Bernadette (2021). Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, FORBA-Forschungsbericht, Wien.
- Mairhuber, Ingrid/Sardadvar, Karin (2017). Pflegekarenz und Pflgeteilzeit in Österreich. Eine Neuausrichtung im Langzeitpflegeregime? Folgen, Potenziale und Grenzen einer Maßnahme zur ‚Vereinbarkeit‘ von Erwerbsarbeit und Care. *Femina Politica* 2/2017, 47-61.
- Mairhuber, Ingrid/Schadauer, Andreas/Neuhauser, Johanna/Matei, Flavia (2024). Das Unsichtbare sichtbar machen: Datenerhebung zu Personenbetreuer\_innen in österreichischen Privathaushalten. Online abrufbar unter [https://www.24h-unsichtbar.at/documents/18/Langversion\\_Ergebnisbericht\\_21.01.2025.pdf](https://www.24h-unsichtbar.at/documents/18/Langversion_Ergebnisbericht_21.01.2025.pdf) (abgerufen am 31.01.2025).
- Famira-Mühlberger, Ulrike/Weingärtner, Stefan (2024): Visualisierung des österreichischen Pflegesystems: Herausforderungen und Perspektiven. Ein datengestützter Ansatz zur Darstellung und Analyse der Pflegelandschaft in Österreich. WIFO-Bericht
- Nadash, Pamela/Alberth, Andrew G./Tell, Eileen J./Jansen, Taylor (2023). Policies to Sustain Employment Among Family Caregivers. The Family Caregiver Perspective. *Journal of Applied Gerontology* 42 (1), 3–11. Online verfügbar unter <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/07334648221125635> (abgerufen am 04.12.2024).
- Nagl-Cupal, Martin/Kolland, Franz/Zartler, Ulrike/Mayer, Hanna/Bittner, Marc/Koller, Martina Maria /Parisot, Viktoria/Stöhr, Doreen (2018). Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke. Studie im Auftrag des BMASGK, Wien. Online verfügbar unter: <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/> (abgerufen am 04.12.2024).

- Österle, August/Bauer, Gudrun (2016). The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria. Implications for Migrant Care Workers. *Social Politics* 23 (2), 192–213.
- Prieler, Veronika (2020). Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige. Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich. *Swiss Journal of Sociology*, 46 (2), 2020, 259–280.
- Reichert, Monika (2022). Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit in Deutschland – Stand und Perspektiven. In: Waldenberger, Franz/Naegele, Gerd/ Kudo, Hiroko/Matsuda, Tomoo (Hg.). *Alterung und Pflege als kommunale Aufgabe. Deutsche und japanische Ansätze und Erfahrungen*, Springer, 201-228. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-36844-9> (abgerufen am 03.12.2024).
- Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen (2012). *Pflegesensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege*. Baden-Baden, Nomos.
- Sardadvar, Karin/Mairhuber, Ingrid (2018). Employed family carers in Austria. The interplays of paid and unpaid work - beyond “reconciliation”. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 43 (1), 61–72.
- Schmidt, Andrea E./Fuchs, Michael/Rodrigues, Ricardo (2016). *Studie zu Betreuungsurlauben für Angehörige im internationalen Vergleich: Gesetzgebung und politische Maßnahmen. Zusammenfassung*. Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien.
- Schneider, Ulrike/Papouschek, Ulrike/Flecker, Jörg/Bittschi, Benjamin/Jira, Marcel/Saupe, Bernhard (2011). *Beschäftigungsreport für die österreichische Sozialwirtschaft. Beschäftigung im Bereich der Altenpflege und -betreuung*. Forschungsbericht, Wien.
- Schneider, Ulrike/Sundström, Gerdt/Johannson, Lennarth (2016). Policies to support informal care, In: Gori, Christiano/Fernández, José-Luis/Wittenberg, Raphael (Hg.). *Long-term care reforms in OECD countries. Success and failures*. Bristol, 219-244.
- Schneider, Ulrike/Trukeschitz, Birgit/Mühlmann, Richard/Ponocny, Ivo (2013). ‘Do I stay or do I go?’ Job change and labor market exit intentions of employees providing informal care to older adults. *Health Economics*, 22 (10), 1230–1249.
- Sozialfons Vorarlberg (2021). *Urlaub von der Pflege. Tages- und Nachtbetreuung. Angebote in Vorarlberg Stand 2021*, Bregenz.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leibfingler, Michael/Benazha, Aranka (2019). Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 44, 1-19.

- Stelzer-Orthofer, Christine/Jenner, Elisabeth (2004). Informelle Pflegeleistung und Erwerbsarbeit – eine empirische Erhebung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen. *Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift*, 27, 89–109.
- Trukeschitz, Birgit/Mühlmann, Richard/Schneider, Ulrike/Ponocny, Ivo/Österle, August (2009). Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger. *Forschungsinstituts für Altersökonomie. Forschungsberichte 2/2009*, Wien.
- Ungerson, Clare (2004). Whose Empowerment and Independence? A Cross-National Perspective On „Cash For Care” Schemes. *Ageing & Society*. 24 (2), 189-212.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* (Online-Journal), Vol. 1, H.1. Online verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/25199> (abgerufen am 04.12.2024).

---

Teilergebnisse des internationalen Forschungsprojektes  
COMBECA

**Wahrnehmung und Unterstützung erwerbstätiger  
pflegender Angehöriger in Österreich**