

Warum gelingt Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oft nur mühsam?

Eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung

Von Dr. phil. Sigrun Fuchs

Pflege durch Angehörige ist allgegenwärtig und gleichzeitig kaum sichtbar. Die gesellschaftliche Anerkennung der Leistungen pflegender Angehöriger muss wesentlich über kostenfreie Wertschätzung hinausgehen, wenn die tragende Säule der informellen Pflege auch in Zukunft stabil bleiben soll.

Individuelle Bedingungen, betriebliche Strukturen und gesetzliche Regelungen definieren den Rahmen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für den Einzelnen. Nicht-Vereinbarkeit kostet Arbeitskräftepotentiale und befördert Armut.

Die tägliche Sorgearbeit pflegender Angehöriger- meist unsichtbar

Bei Pflege denken viele Menschen reflexartig an Pflegeheime, hohe Kosten, Fachkräftemangel und vielleicht noch an die kleinen Autos der Pflegedienste. Andere denken an Eltern und Schwiegereltern, den Partner / die Partnerin oder ein Kind. 2023 haben etwa ein Viertel der Menschen im mittleren oder höheren Erwerbsalter 2023 eine oder mehrere Personen infolge von Gesundheitsproblemen unterstützt oder gepflegt. Dies entspricht etwa 5,5 Millionen Menschen. (Ehrlich, U. Bünning, M.; Kelle, N., 2024)

Trotzdem wird darüber wenig gesprochen. Warum? Die Pflege durch Angehörige in der Häuslichkeit erfolgt hinter geschlossenen Wohnungstüren – kurz gesagt, man sieht sie nicht. Auf jeden Bericht über ein Pflegeheim müssten 6 Berichte über häusliche Pflege folgen, denn über 85% der pflegebedürftigen Menschen leben NICHT in stationären Einrichtungen. Und auch wenn ein pflegebedürftiger Angehöriger im Heim lebt, bedeutet das nicht, dass das „Kümmern“ beendet ist.

Pflegende Angehörige werden oft als der größte Pflegedienst Deutschlands bezeichnet, was sie aber nicht sind. (Klie, T.; 2022) Dies sind Angehörige schon deshalb nicht, weil dass, was sie leisten, nicht als Arbeit anerkannt, sondern der Sorgearbeit zuordnet wird, die weder eine Arbeitszeitbegrenzung, noch freie (Urlaubs-)Tage, Krankschreibungen oder Vergütung kennt. 60 Stunden-Wochen, Pflege und Unterstützung an jedem Wochenende, 7 Tage pro Woche nächtliche Bereitschaft- zusätzlich zur Berufstätigkeit-- alles kein Problem, ist ja keine "Arbeit".

Die individuelle Ebene

Wieviel Zeit kann /muss / will ich neben der Pflege für den Beruf aufbringen?- vor diesen Fragen steht jeder pflegende Angehörige. Die Antwort darauf ist so verschieden wie das Pflegesetting, denn „Pflege“ ist immer anders und hochindividuell. Es ist ein Unterschied, ob ich jemanden in meiner Wohnung, im gleichen Haus, in der Nähe, im Nachbarort oder 400 km weit weg pflege. Ob es sich um Eltern oder Schwiegereltern (in Einzahl oder Mehrzahl), den Partner / die Partnerin oder um ein Kind handelt (das ggf. noch Geschwister hat). Wie ist der Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Person und wie verändert er sich? Wie ist meine Beziehung zur pflegebedürftigen Person? Aber auch die pflegeleistenden Personen sind sehr verschieden nach Alter, Geschlecht, Familienstand und sozialem Netzwerk, Gesund-

heitszustand, Bildung, Art und Umfang der Berufstätigkeit, finanziellen Ressourcen und Vorerfahrungen im Pflegekontext. Der Zeitpunkt der zu leistenden Pflege im eignen Lebensverlauf und die Dauer können weit über die eigentliche Pflegezeit bestimmend sein. Bei pflegenden Eltern wird das Leben überwiegend jahrzehntelang von Pflege geprägt. Junge Pflegende (young carer) treffen Entscheidungen zur beruflichen Startphase unter dem Eindruck und den Anforderungen von Pflegeerfahrungen und –erfordernissen, wenn sie sich zum Beispiel fragen, wie manches funktionieren soll, wenn sie wegen Zeiten in der entfernten Berufsschule oder für das Studium nicht mehr am Wohnort sind.

Zeit als limitierender Faktor

Aber egal wie verschieden, alle eint eine Tatsache – jeder Tag hat nur 24 Stunden. Zeit ist eine begrenzte Ressource, ein nicht erweiterbarer Faktor und muss zwischen privater Pflege und Berufstätigkeit aufgeteilt werden. Jede Minute kann nur einmal verwendet werden. Die Antwort nach dem zeitlichen Umfang der Berufstätigkeit wird auch stark davon bestimmt, welche weiteren Akteure in die Pflege eingebunden werden können. Neben weiteren Familienangehörigen oder Nachbarn und anderen privaten Unterstützern ist das verfügbare Angebot vor Ort durch die professionelle Pflege entscheidend. Immer wenn hier Defizite bestehen, müssen pflegende Angehörige mehr leisten, als ihre Intension ist. Dies gilt auch, wenn es im professionellen Bereich zu Ausfällen kommt, die pflegebedürftige Person Angebote nicht annehmen will oder Angebote nicht zum Krankheitsbild passen und Patienten von Pflegeanbietern abgelehnt werden. Angesichts der stark steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen bei nur minimal wachsender Zahl von Pflegekräften werden die bereits bestehenden Versorgungslücken jedoch immer größer. Ein eigenes privates Netzwerk kann man sich ggf. Schritt für Schritt aufbauen, die regionale Versorgungslage aber nicht verändern. Die Entscheidungen zum zu leistenden Pflegeumfang sind also nicht ganz „freiwillig“.

Berufstätigkeit und Pflege oder Pflege und Berufstätigkeit – work & care work- Balance

Trotz der „Doppelbelastung“ sind neben der Sorgearbeit 70% der unter 65-jährigen Menschen erwerbstätig, wenn auch häufig mit reduziertem Stundenumfang. ([Schwinger, Antje; Zok, Klaus, 2024](#)) Berufstätigkeit besitzt für pflegende Angehörige einen hohen Stellenwert. Arbeit ist die Basis der finanziellen Existenzsicherung und Ort des sozialen Kontaktes unabhängig von der Pflegeleistung. Da bei längerer Pflege oft Zeit und Kraft für Freizeitaktivitäten und Hobbys fehlen, ist die Berufstätigkeit ein wichtiger Bereich der gesellschaftlichen Teilhabe. Erwerbstätigkeit ist nicht per se eine Belastung, kann es aber bei Problemen mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sein. Für viele Beschäftigte geht es weniger um die work – life – Balance, sondern vielmehr um die work- care work – Balance.

Die gesellschaftliche Ebene – Pflege ist KEINE reine Privatsache

Auf gesellschaftlicher Ebene bedeutet dies, dass zwei konkurrierende Ziele – die Deckung des wachsenden Pflegebedarfs durch Angehörige und die Beibehaltung des Erwerbspotentials – miteinander verbunden werden müssen. Beschäftigte sollen mehr und länger arbeiten als bisher. ([Ehrlich, U. Büning, M.; Kelle, N., 2024](#)) Viele Branchen haben einen großen Fachkräftemangel, der sich auf Grund der demografischen Entwicklung weiter verschärfen wird.

In Deutschland funktioniert die Pflege ohne die immensen regelmäßigen Leistungen pflegender Angehöriger nicht!!! Gleichzeitig kommt diese für das Pflegesystem existentielle Sorgearbeit in vielen Äußerungen zur Neustrukturierung nur am Rande oder gar nicht vor. Dies folgt der Logik „was nichts kostet, ist nichts wert“. Weil diese Leistungen aktuell aus den Betrachtungen ausgeblendet werden, bedeutet dies nicht, dass sie nicht existieren. Die Leistungen pflegender Angehöriger belaufen sich, wenn man nur den Mindestlohn ansetzt, auf einen Betrag „von über 200 Milliarden Euro jährlich in Deutschland“. ([Andreas Hoff, Steffi Höse, Martin Knoll, Notburga Ott; 2025, Hoff_Hoese_Knoll_Ott_2025_-_Monetärer_Wert_infl_Pflegeleistung.pdf](#); letzter Zugriff 21.02.2026)

Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) betrugen die Ausgaben im ambulanten, stationären und teilstationären Bereich im Jahr 2023 insgesamt 82,4 Milliarden Euro oder um es anders auszudrücken – trotz der gewaltigen Summe ist dies weniger als die Hälfte der Leistungen der pflegenden Angehörigen (basierend auf Mindestlohniveau).

Angehörige sind dabei definitiv nicht nur „ergänzend“ tätig, sondern sie versorgen und betreuen mit hohem zeitlichen Umfang pflegebedürftige Menschen mit unterschiedlichen Krankheitsbildern und -verläufen, auch schwerstpflegebedürftige Menschen mit Pflegegrad 4 und 5, denn nur „40% bzw. 51% der schwerstpflegebedürftigen Menschen mit Pflegegrad 4 und 5 werden vollstationär versorgt. ([Antje Schwinger, Adelheid Kuhlmei, Stefan Greß, Jürgen Klauber, Klaus Jakobs, 2023](#))

Angehörige übernehmen sehr komplexe Aufgaben in den Bereichen Körperpflege, Mobilität, Ernährung, Ausscheidungen, Hauswirtschaft, Verwaltung, Alltagsgestaltung, ermöglichen soziale Teilhabe und geben emotionale Unterstützung. Aber nicht nur die Pflege, „sondern auch das Management der Pflege liegt ganz überwiegend in der Hand der An- und Zugehörigen.“ ([Klie, Thomas, DAK Pflegereport 2022](#)) Dies beginnt bei der Koordination von Arzt- und Therapieterminen und endet noch lange nicht bei den notwendigen Abstimmungen mit Nachbarn, Freunden und Verwandten, die die Pflege unterstützen.

Pflege im betrieblichen Kontext

Durch die Berufstätigkeit können für Angehörige zahlreiche Belastungssituationen entstehen. Pflege bedeutet oft zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität und Präsenz – dies konkurriert mit betrieblichen Präsenzanforderungen und Arbeitszeitregelungen. Dabei sind pflegende Beschäftigte keine homogene Gruppe – die Verkäuferin, der Postbote, die Dozentin, der Lehrer, die Busfahrerin, der Qualitätsmanager, die schichtarbeitende Produktionsmitarbeiterin – Frauen und Männer jeden Alters, mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau, Schichtanforderungen und unterschiedlichen Arbeitsvolumina. Aus diesen Spezifika ergeben sich unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen. Hinzu kommt eine große Planungsunsicherheit, sowohl was den einzelnen Tag als auch längere Zeiträume betrifft. Dies ist für andere Menschen und Führungskräfte, die bisher keine eigenen Pflegeerfahrungen haben, zwar nachvollziehbar, aber man muss es erst einmal erklären.

Pflegende Angehörige sind dauerhaft in „hab acht Stellung“ – Was passiert während ihrer Abwesenheit? Welche „Aktivitäten“ ergreift der demenziell Erkrankte? Hat der Pflegedienst krankheitsbedingt

abgesagt? Auch unerwartete Ereignisse wie ein Sturz können schlagartig Planungen und Abläufe verändern. Aber auch längerfristige Planungen sind erschwert – wie wird sich der Gesundheitszustand verändern? Wann ist wie viel Pflege nötig? – Trotz dieser Unsicherheit, die eine andere Dimension als die Entwicklungsphasen von Kindern besitzen, müssen Absprachen, z. B. zur Dauer von Arbeitszeitreduzierungen getroffen werden. ([ZQP Themenreport Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin 2016](#)) Dies stellt sowohl für die Beschäftigten als auch Führungskräfte und Arbeitgeber vor Schwierigkeiten, da es Planungen erheblich erschwert. Auch innerhalb des jeweiligen Teams kann es zu Problemen kommen, da ungeplante Abwesenheiten häufig durch andere Beschäftigte ausgeglichen werden müssen. Deshalb ist es vorteilhaft, über eine bestehende Pflegesituation in groben Zügen zu informieren, denn nur so kann Verständnis und Unterstützung entstehen. Hier haben Angehörige eine gewisse „Bringepflicht“ dem Arbeitgeber gegenüber.

Ein wesentliches Problem für die Vereinbarkeit ist das lückenhafte und nicht bedarfsgerechte Angebot an professionellen Pflegeleistungen. Dies erzeugt zu allen anderen Faktoren zusätzlich Probleme, da jede so entstehende Lücke durch Angehörige gefüllt werden muss. So schränken z. B. fehlende Tagespflege-Plätze, die es in manchen Gebieten überhaupt nicht gibt bzw. die nicht für alle Altersklassen / Krankheitsbilder geeignet sind, den möglichen Arbeitszeitumfang pflegender Beschäftigter erheblich ein. Bei einem Versorgungsgrad von 3% der Kinder zwischen 1 und 6 Jahren mit Kitaplätzen hätten wir eine wesentlich niedrigere Frauenerwerbstätigenquote, was jedem sofort schlüssig erscheint. Ein Angebot von nur 3% an Tagespflegeplätzen für pflegebedürftige Menschen löst leider keine landesweiten Proteste, Diskussionen und Förderprogramme aus. ([wir pflegen e. V., 2024 240313_PP_Haesusliche-Pflege-staerken_lang_online.pdf letzter Aufruf 22.02.2026](#))

Fehlende Unterstützungsangebote führen in der Praxis zu eigentlich ungewollter Arbeitszeitreduzierungen, zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit und früheren Renteneintritten, die vermeidbar wären. Dabei reduzieren Frauen eher die Arbeitszeit, während Männer bei starker Belastung durch Pflege eher ganz aus Erwerbsleben ausscheiden. ([Kuhlmey, A.; Budnik, A. \(2023\)](#)) Gleichzeitig bemühen sich viele pflegende Berufstätige, auch aus kurzfristigen (Einkommen) und langfristigen (Rente) finanziellen Gründen, in möglichst hohem Umfang erwerbstätig zu bleiben – dies ist auch für Arbeitgeber angesichts des Fachkräftemangels ein positiver Aspekt.

Betriebliche Möglichkeiten

Seit Jahren werden Arbeitgeber für das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sensibilisiert, so z. B. durch Erfolgsfaktor Familie und Landesinitiativen in Hessen und NRW. Gleichzeitig wissen viele Arbeitgeber nicht, welche und wie viele Beschäftigte bei ihnen in Pflege eingebunden sind. ([ZQP Themenreport Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin 2016](#)) Oft gilt das Thema als „privat“.

Sowohl aus Scham, auf Grund befürchteter Nachteile und Diskriminierungserfahrungen „outen“ sich nicht alle Beschäftigte als Pflegende. ([vgl. Mohr, S.; Nicodemus, J.; Stoll, E.; Weuthen, U.; Juhnke, D. \(2023\) Angst um den Arbeitsplatz und berufliche Weiterentwicklung](#)) Die Bandbreite der Problemlagen pflegender Beschäftigter sind oft unbekannt und es herrscht die Auffassung, dass Maßnahmen, die für

eine bessere Vereinbarkeit in Bezug auf Kindererziehung geschaffen wurden, ausreichend sind. Natürlich profitieren auch pflegende Beschäftigte von den „Klassikern“ wie flexiblen Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Homeoffice, die oft für alle Beschäftigten unabhängig von Sorgearbeit möglich sind. Etablierte Modelle, die sich an der Planbarkeit der Entwicklung (Betriebs-Kita) und „problematischen“ Zeiten (Schulferien) orientieren, müssen um ebenso spezifische Angebote für pflegende Beschäftigte ergänzt werden, vor allem wenn räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten nicht möglich ist. (*vgl. Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung – Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Publikation BMFSFJ, 2021*) Bei allen Gemeinsamkeiten unterscheiden sich die Sorgearbeit in Bezug auf Kinder und die Sorgearbeit in Bezug auf pflegebedürftige Menschen doch erheblich voneinander. Dies begründet, warum es spezifischer Angebote für pflegende Beschäftigte bedarf.

Für alle Arbeitgeber gilt, dass die Maßnahmen in eine pflegesensible / pflegebewusste Unternehmenskultur eingebettet sein und dass Führungskräfte aller Ebenen in die Sensibilisierung einbezogen werden müssen, damit die Maßnahmen ihre Wirkung entfalten können. Nur bei einem Klima der Offenheit sind Beschäftigte bereit, über private Belastungssituationen zu sprechen.

Was kostet uns Nicht-Vereinbarkeit?

Unter Opportunitätskosten versteht man den entgangenen Nutzen, den man verliert, wenn man sich für eine bestimmte Handlungsweise entscheidet und dadurch eine andere Option nicht wählt.

Aktuell muss konstatiert werden, dass Personalmangel in der professionellen Pflege, fehlende flächendeckende Verfügbarkeit von Angeboten, ein Mangel an Passgenauigkeit und begrenzte finanzielle Ressourcen dazu führen, dass Vereinbarkeit nicht immer so gelingt, wie es möglich wäre. „Viele pflegende Angehörige – so zeigt die jüngste Datenlage – sind gezwungen ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder die Erwerbstätigkeit ganz aufzugeben, um die Pflege ihrer Angehörigen sicherzustellen.“ (*Pflege-Report 2024, Hrsg: Schwinger, A.; Kuhlmei, A.; Greß, S.; Klauber, J.; Jakobs, K., Behrendt*) Dies führt zu erheblichen Folgekosten, Aufwänden und Verlusten in anderen Bereichen.

In Bezug auf das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz muss nach mehr als 10 Jahren festgestellt werden, „dass die Ziele der gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf noch nicht in zufriedenstellendem Maße erreicht werden konnten.“ (*„Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Stand und Handlungsempfehlungen“ Kavur, T.; Kuhlmei, A. in Pflegereport, S. 210*)

Dies führt „zu sozialen Ungleichheiten zwischen Personen mit und ohne geleisteter Unterstützungs- und Pflegeverantwortung.“

(*Ehrlich, U. Bünning, M.; Kelle, N., 2024*)

Angesichts der erheblichen Verlängerung der durchschnittlichen Pflegedauer von 3,9 Jahren auf 7,5 Jahren, sind die Folgen für die betroffenen Menschen, wenn Vereinbarkeit nicht gelingt, dramatisch. (*BARMER Pflegereport 2024 Prof. Dr. Heinz Rothgang*) Der immer noch fehlende Einkommensersatz erhöht für pflegende Berufstätige das Armutsrisiko. (*Knauthe, K.; 2025*)

Dies alles zeigt dringenden Handlungsbedarf, zumal dieser Zustand schon lange anhält. Mit dem „Zweiten Bericht des unabhängigen Beirates für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ wurde eine klare Richtung zur Verbesserung der Situation vorgegeben. (*Zweiter Bericht des unabhängigen Beirates für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - BMBFSFJ – letzter Aufruf 22.02.2026*)

Der Unabhängige Beirat hat deshalb im Juni 2023 ein detailliertes Modell zur Reform von Pflegezeit und Familienpflegezeit und zur Einführung eines steuerfinanzierten Familienpflegegeldes vorgelegt, dass basiert „auf dem Leitgedanken, Sorgearbeit für Nahestehende anzuerkennen – unabhängig von den individuellen Lebensformen und Verwandtschaftsverhältnissen – und gerade auch erwerbstätigen Menschen zu ermöglichen, diese Leistungen zu erbringen, ohne dabei in finanzielle Not zu geraten.“

(*ebenda, S.8*) Dies wäre ein erster wichtiger Schritt zur Anerkennung der Leistungen pflegender Angehöriger generell, auch wenn er erst einmal nur diejenigen einbezieht, die die Pflegearbeit mit der beruflichen Arbeit vereinbaren und andererseits „eine verlässlich, flächendeckende und den Bedarfen der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen entsprechende professionelle Pflegeinfrastruktur“ voraussetzt. (*ebenda S.8*)

Eine Lohnersatzleistung für die Sorgearbeit pflegender Beschäftigter, die ihre Arbeitszeit reduzieren (müssen), vergleichbar dem Elterngeld würde zumindest einen Teil des bisherigen finanziellen Verlustes abdecken und Verarmung entgegenwirken.

Der Verein wir pflegen – Interessenvertretung und Selbsthilfe pflegender Angehöriger e. V., der sich seit Jahren aktiv in die Arbeit des Beirates einbringt, geht in seinen Forderungen sogar noch weiter, denn er weist darauf hin, dass auch Regelungen für Selbstständige pflegende Angehörige nötig sind und eine Einkommensgarantie für diejenigen Menschen erfolgen muss, die auf Grund von Pflege und fehlender Entlastungen längerfristig nicht erwerbstätig sein können, was vor allem auf viele pflegende Eltern zutrifft. Darüber hinaus sollte eine rentenrechtliche Anerkennung für alle pflegenden Angehörigen erfolgen, unabhängig von der Höhe der Erwerbsarbeit oder dem Rentenbezug. Die Übernahme der auch gesamtgesellschaftlich wichtigen Aufgabe privater Pflege darf nicht zu materiellen Existenzängsten und finanziellen Problemen führen. Das Pflegegeld hat eine ganz andere Zielrichtung und ist keine Bezahlung pflegender Angehöriger.

Aktuelle Entwicklungen unbefriedigend

Pflege durch Angehörige wurde geleistet, wird Tag für Tag geleistet und wird auch in Zukunft vielfach geleistet werden. Bisher gibt es zum Glück eine anhaltend große Bereitschaft dazu. Dies hat vielfältige Vorteile, denn einerseits entspricht es dem Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen, andererseits dämpft es die Kosten für die Pflegeversicherung erheblich. Mit Blick auf die informell Pflegeleistenden ist zu bedenken, dass die Gruppe der berufstätigen und pflegenden Frauen über 60 anwächst, da deren Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren gestiegen ist und sie gleichzeitig erst später (abschlagsfrei) in die Rente gehen können.

Die Gestaltung der Rahmenbedingungen für berufstätige Angehörige mit Pflegeaufgaben ist kein nur aktuelles Thema – hier geht es um Langstrecke.

Der im Zukunftspakt Pflege an das BMBFSFJ gerichtete Auftrag, einen Referentenentwurf vorzulegen, das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz zusammenzuführen, zu entbürokratisieren, den Kreis der An und Zugehörigen zu erweitern und zu flexibilisieren, ist überfällig, denn es wurde bereits in der letzten Legislatur ein entsprechender Gesetzestext durch das BMFSFJ erarbeitet, aber leider nicht im parlamentarischen Verfahren beschlossen. In Bezug auf die Lohnersatzleistung, die sowohl vom Unabhängigen Beirat für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als auch von vielen Einzelorganisationen und Verbänden seit Jahren gefordert wird, bleibt der im Zukunftspakt Pflege an das Ministerium gerichtete Prüfauftrag für 2027 zu einer teilweisen finanziellen Kompensation für Beschäftigte, die infolge Pflege ihre Arbeitszeit reduzieren und dadurch Entgelteinbußen erleiden, weit hinter den Erwartungen zurück, denn die Einführung wird auf unbestimmte Zeit verschoben und darüber hinaus das Pflegezeitgeld prinzipiell in Frage gestellt. Angesichts der existenziellen Bedeutung der informellen Pflege für das Funktionieren des Pflegesystems und der Folgen für pflegende Beschäftigte ist dies eine große Enttäuschung und kein Fortschritt.

Neben der „kostenfreien“ Wertschätzung der großen Leistungen von An- und Zugehörigen in zahlreichen Reden, besteht die Verpflichtung der Gesellschaft, die „Leistungserbringer“ vor Überlastung, negativen finanziellen Folgen bis hin zum Armutsrisiko und gesundheitlichen Schäden zu schützen. Konkrete Verbesserungsideen hierzu liefern Politik und Verwaltung aktuell leider nicht.