

Familienpflege und Erwerbstätigkeit

Eine explorative Studie zur betrieblichen
Unterstützung von Beschäftigten mit
pflegebedürftigen Familienangehörigen

Kurzfassung der Ergebnisse und
Handlungsempfehlungen

Institut für Soziologie
Prof. Dr. Norbert F. Schneider
Dipl.-Soz. Julia C. Häuser
Dipl.-Soz. Silvia M. Ruppenthal
Dipl.-Päd. Stephan Stengel

Im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und
Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz

Mainz, Oktober 2006

Inhalt

1. Problemkontext	3
2. Zielsetzung und methodische Vorgehensweise.....	5
2.1. Zielsetzung	5
2.2. Methodische Vorgehensweise.....	5
3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht der Befragten.....	7
3.1. Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung	7
3.2. Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung.....	8
4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	10
5. Literatur	15

1. Problemkontext

Modellrechnungen zur zukünftigen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland machen deutlich, dass infolge der anhaltend niedrigen Geburtenrate und der steigenden Lebenserwartung die Bevölkerung schrumpft und altert. Für 2050 wird die Anzahl der über 80-Jährigen auf etwa 9,1 Millionen geschätzt, das sind 12 Prozent der Bevölkerung. Heute liegt der Anteil bei 3,2 Millionen und damit nur knapp 4 Prozent der Bevölkerung (vgl. Stat. Bundesamt 2003, S.31).¹

Diese Entwicklung hat weitreichende ökonomische und gesellschaftliche Konsequenzen. Während die Zahl hoch betagter Menschen und damit auch die Zahl der Pflegebedürftigen weiter zunehmen wird, sinkt das Arbeitskräftepotenzial, da die nachfolgenden Geburtenkohorten immer kleiner werden und somit immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Zugleich schrumpft auch die Zahl der Personen, die für die Familienpflege prinzipiell zur Verfügung stehen. Die Abnahme des Pflegepersonenpotenzials wird voraussichtlich noch durch den familiendemografischen Wandel verstärkt. Es ist zu vermuten, dass infolge der zunehmenden Verbreitung nicht-ehelicher Partnerschaftsformen, dem Anwachsen nach-ehelicher Scheidungsfamilien und der Zunahme Alleinlebender die Bereitschaft und die Möglichkeiten zur Familienpflege sinken werden. Die Auswirkungen dieser familiendemografischen Veränderungen auf die Pflegesituation in der Bundesrepublik werden jedoch gegenwärtig noch wenig im öffentlichen Diskurs berücksichtigt.

Viel diskutiert werden dagegen die Folgen des demografischen Wandels für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die sozialen Sicherungssysteme. Zahlreich sind die Projekte und Initiativen, die unter den Stichworten „Familienfreundlichkeit“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ auf Bundes- wie auf Landesebene ins Leben gerufen worden sind, um das Land wieder attraktiv für Familien und die Familie attraktiv für die hier lebenden Menschen zu machen. Ein wichtiger Bestandteil dieser Zielsetzung besteht darin, die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Vorhabens setzt allerdings voraus, dass sich auch Unternehmen aktiv an diesem Prozess beteiligen, indem sie die notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen. Damit sich aber Unternehmen, die zunehmend in einem internationalen Wettbewerb stehen und sich dort behaupten müssen, für eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein. Dazu gehört, dass sich die Entscheider in Unternehmen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen des demografischen Wandels bewusst sind und die positiven betrieblichen Folgen eines Ausbaus familienbewusster Personalpolitik kennen.

Es ist zu beobachten, dass sich immer mehr Unternehmen mit Familienfreundlichkeit und einer Neusausrichtung ihrer Personalpolitik auseinandersetzen. Dies wird nicht zuletzt durch die Einsicht bedingt, dass andere Unternehmen beginnen, sich am Markt mit diesem Thema neu zu positionieren. Best-Practice Beispiele und Berichte über positive Erfahrungen mit einer familienbewussten Personalpolitik zeigen, dass Familienfreundlichkeit sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen Vorteile erbringt.

Im Zusammenhang mit Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Ausbau familienfreundlicher Personalpolitik wird jedoch häufig außer Acht gelassen, dass die Vereinbarkeitsproblematik nicht auf die relativ kurze Phase mit Kleinkindern beschränkt ist. Durch die Alterung der Gesellschaft und die Anhebung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit

¹ Schätzwerte des Statistischen Bundesamtes auf Basis der Variante 5 „mittlere“ Bevölkerung.

werden auch die Erwerbstätigen immer älter. Damit steigt wiederum die Wahrscheinlichkeit, dass sie hoch betagte Verwandte haben. Mit zunehmendem Alter brauchen diese Angehörigen vermehrt Hilfe und Unterstützung bei den Verrichtungen des täglichen Lebens. Viele werden auch zu einem Pflegefall. Im Dezember 2003 waren 66 Prozent der in der amtlichen Statistik als pflegebedürftig erfassten Menschen 75 Jahre oder älter, 32 Prozent aller Pflegebedürftigen waren hoch betagt, das heißt 85 Jahre oder älter (vgl. Stat. Bundesamt 2005, S.3). Pflegebedarf kann aber auch im Zuge einer angeborenen oder erworbenen Behinderung auftreten und somit jüngere Menschen und Kinder treffen. Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes waren im Dezember 2003 über 2 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des SGB XI (vgl. ebd.).

Es kann davon ausgegangen werden, dass sehr viel mehr Personen Angehörige pflegen und unterstützen, aber aufgrund der engen Definition des Sozialgesetzbuches nicht in der amtlichen Statistik als Pflegefälle erfasst sind. Zu den Pflegebedürftigen gemäß SGB XI zählen nur Personen, die Einschränkungen sowohl bei Aktivitäten des täglichen Lebens als auch bei instrumentellen Aktivitäten des täglichen Lebens aufweisen und einen Pflegebedarf von mindestens 90 Minuten täglich haben.²

Eine funktionierende Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist dabei für viele Pflegende von Bedeutung. Von den Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren sind 40 Prozent erwerbstätig. Pflegende, die Hilfe- und Unterstützungsleistung erbringen, sind zu 50 Prozent erwerbstätig (vgl. Infratest 2003, S.20). Nicht selten sind die Erfordernisse einer Pflegetätigkeit aber nur schwer mit beruflichen Anforderungen vereinbar. Daher geben Erwerbstätige nach der Übernahme von Pflegeaufgaben häufig ihre Erwerbstätigkeit auf oder reduzieren ihre Arbeitszeit. Dies hat für die Unternehmen nachteilige Folgen, da sie dadurch qualifiziertes Personal verlieren können. Für die Pflegenden ist die Reduzierung oder die Aufgabe der Berufstätigkeit mit einer bedeutsamen Verschlechterung ihrer ökonomischen Situation verbunden. Darüber hinaus verzichten sie zugunsten der pflegebedürftigen Familienangehörigen auf ein Stück „öffentliches Leben“, was oftmals als Verlust erlebt wird und das Verhältnis zur Pflegeperson belasten kann. Bleiben die Pflegeleistenden weiterhin berufstätig, leiden sie bei fehlender Unterstützung nicht selten unter einer immensen Doppelbelastung, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und möglicherweise zu einem Leistungsabfall im Betrieb führen kann.

Prinzipiell können sich Erwerbstätige auch dafür entscheiden, die zu pflegende Person in die Obhut professioneller Einrichtungen zu geben. Verbreitet verhindern jedoch unzureichende materielle Mittel eine Vollversorgung durch ambulante Pflegedienste oder stationäre Pflegeeinrichtungen. Noch wichtiger dürfte aber sein, dass viele Erwerbstätige ihre pflegebedürftigen Familienangehörigen nicht in fremde Obhut geben möchten, nicht zuletzt, weil sie wissen, dass die Pflegebedürftigen die Pflege in ihrer vertrauten Umgebung der Pflege in einem Heim vorziehen.

² Die *instrumentellen Aktivitäten des täglichen Lebens* (IADL) umschreiben Tätigkeiten wie Haushaltsführung, Fahrdienste, Behördengänge, Hilfe bei Finanzangelegenheiten etc., die den Pflegebedürftigen helfen sollen, eine weitgehend selbständige Lebensführung aufrecht zu erhalten. Zu den *Aktivitäten des täglichen Lebens* (ADL) zählen u.a. Tätigkeiten wie Zubettgehen, Aufstehen, Nahrungsaufnahme, Körperpflege und Toilettengänge (vgl. BMFSFJ (Hrsg.) 2000).

2. Zielsetzung und methodische Vorgehensweise

2.1. Zielsetzung

Eine Herausforderung für die effektive Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt in den kommenden Jahrzehnten stellt die Erleichterung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dar. Selbst Unternehmen, die sich bereits mit dem Thema „Familie und Beruf“ auseinandersetzen, befassen sich noch vergleichsweise wenig mit den Vereinbarkeitsproblemen von Beschäftigten, die neben ihrem Beruf etwas zur Pflege Angehöriger beitragen müssen oder wollen. Der Fokus liegt bisher noch auf der Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung sowie Erziehung von Kindern. Eine gezielte Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen Angehörigen zu Hause pflegen, setzt Kenntnisse von den Problemlagen der Betroffenen und von effektiven betrieblichen bzw. privaten Arrangements voraus, die es dieser Personengruppe ermöglichen, Pflege *und* Beruf nachzukommen.

Diese Ausgangssituation zum Anlass nehmend, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz das Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz beauftragt, eine explorative Studie zum Thema „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ durchzuführen.

Unter Einbeziehung auch einiger bisher noch wenig erforschter Aspekte sollte ein Einblick in das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit gegeben werden, der sowohl die Perspektive der Unternehmen als auch die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt.

Auf Arbeitgeberseite ging es darum in Erfahrung zu bringen, ob und wie dieses Themenfeld von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wahrgenommen wird, ob bereits betriebliche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bestehen, unter welchen Bedingungen Unternehmen familien- bzw. pflegefreundliche Maßnahmen einführen und wenn ja, für welchen Personenkreis. Ein weiterer Aspekt, über den die Studie erste Informationen liefern soll, bezieht sich auf erwünschte bzw. benötigte politische Unterstützungsleistungen.

Auf Arbeitnehmerseite waren die Probleme und Belastungen von Erwerbstätigen mit einem zu pflegenden Angehörigen zu eruieren sowie der Frage nachzugehen, welche Unterstützungsleistungen und Hilfestellungen sich diese Beschäftigtengruppe wünschen. Auch sollte in Erfahrung gebracht werden, ob geschlechtsspezifische Unterschiede bei Art und Umfang der übernommenen Pflegeaufgaben festzustellen sind und ob die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein Problem vor allem von Frauen ist.

2.2. Methodische Vorgehensweise

Da das Forschungsfeld „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ noch vergleichsweise wenig bearbeitet ist, wurden für jede Zielgruppe leitfadengestützte Interviews konzipiert, die mit offenen Fragen arbeiten und dadurch einen umfassenden Einblick in die Thematik erlauben. Die Interviews wurden am Telefon – vereinzelt auch persönlich – geführt. Die Gespräche wurden mitgeschnitten, anonymisiert, transkribiert und analysiert.

Um die Qualität der Erhebungsinstrumente sicherzustellen wurden in beiden Gruppen Pretests durchgeführt.

Auf **Arbeitgeberseite** wurde ein Interviewleitfaden für Unternehmensvertreter und -vertreterinnen erstellt, die der Thematik gegenüber aufgeschlossen sind und ein Leitfaden für Gesprächspartnerinnen und -partner, die der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf eher distanziert gegenüberstehen. Die Fragebögen umfassen fünf inhaltliche Themenkomplexe, die mit den Befragten diskutiert wurden: Der demografische Wandel und seine Folgen für die Unternehmen, die Bedeutung einer familienorientierten Personalpolitik in den Unternehmen, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in den Unternehmen, betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen und Wünsche bezüglich der zukünftigen Unterstützung bei der Pflegeproblematik bzw. Gründe, die bisher einer Auseinandersetzung mit Vereinbarkeitsaspekten entgegenstanden.

Es wurden 30 Interviews mit Geschäftsinhabern und Geschäftsinhaberinnen, Mitgliedern der Geschäftsführung oder Personalverantwortlichen aus unterschiedlichen Unternehmen geführt. Im Durchschnitt dauerten die Interviews etwa 31 Minuten. Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche Betriebsgrößen repräsentiert sind. Die Rekrutierung der Arbeitgeberstichprobe erfolgte als geleitete Auswahl anhand der oben beschriebenen Kriterien. Per Telefon und E-Mail wurden potenzielle Gesprächspartner kontaktiert. Ergänzend wurde auf Internetseiten auf die Studie hingewiesen und um Kontaktaufnahme gebeten.

Auf **Arbeitnehmerseite** wurden 25 Interviews mit Personen geführt, die über mehrere Jahre hinweg parallel zu ihrer Berufstätigkeit einen Angehörigen pflegen oder gepflegt haben. Die Leitfadeninterviews für die Erwerbstätigen wurden für alle Probanden einheitlich konzipiert. Erfragt wurden die aktuelle Pflegesituation, die Pflegebiografie, der berufliche Hintergrund, Veränderungen der Erwerbssituation infolge der Pflegeaufgaben sowie die Beurteilung der Unterstützung am Arbeitsplatz. Auch die spezifischen Problemlagen und Unterstützungswünsche der Erwerbstätigen wurden erfasst. Ein Interview nahm im Durchschnitt etwa 50 Minuten in Anspruch.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurden unter Mithilfe von ambulanten Pflegediensten und Selbsthilfegruppen über Flugzettel, Aushänge und direkte Ansprache zur Teilnahme an der Befragung gebeten. Weitere Erwerbstätige wurden in den Unternehmen befragt, die in die Arbeitgeberstichprobe eingingen. Bei der Auswahl der Interviewpartner und -partnerinnen auf Arbeitnehmerseite wurde darauf geachtet, dass die zu pflegende Person, eine der drei Pflegestufen zuerkannt bekommen hat. Dies erlaubt eine Anbindung an bereits vorliegende statistische Daten.

Die bisherigen Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit konzentrieren sich auf die Altenpflege und lassen deswegen keine Aussagen über Eltern pflegebedürftiger Kinder im Sinne des SGB XI zu. Es ist aber davon auszugehen, dass auch diese Gruppe vergleichbare Probleme oder Schwierigkeiten hat, wenn es darum geht, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren. Deshalb wurden auch Personen interviewt, die ein pflegebedürftiges Kind nach SGB XI haben.

3. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht der Befragten

3.1. Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Im Rahmen der Befragung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen war in Erfahrung zu bringen, ob sich geschlechtsspezifische Unterschiede im Umfang und der Art der übernommenen Pfl egetätigkeiten beobachten lassen, mit welchen Problemen sich die Befragten konfrontiert sehen, welche Rolle der familiäre Rückhalt bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spielt und welche Unterstützung sich die Befragten in ihren Betrieben und von der Politik wünschen.

- Es wurden 18 Frauen und 7 Männer befragt. Ein Großteil der Erwerbstätigen pflegt die eigene Mutter, aber auch Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Kindern oder Partnern bzw. Partnerinnen wurden in der Studie befragt. Typisch für die Fälle, in denen ein Kind oder der Partner bzw. die Partnerin gepflegt wird, ist, dass die Pflege eher abrupt eintritt und über viele Jahre hinweg andauert. Die Eltern pflegebedürftiger Kinder müssen sich zudem zu einem sehr frühen Zeitpunkt in ihrem Erwerbsleben mit Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auseinandersetzen. Die Pflege außerhalb der Herkunftsfamilie tritt bei den im Rahmen der Studie Befragten nur in zwei Fällen auf.
- Das Tätigkeitsspektrum variiert geschlechtsspezifisch: Frauen sind stärker in die personenbezogene Pflege eingebunden, Männer stärker in das Pflegemanagement und die Organisation der Pflege. Diese Aufteilung ist nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass Männer überwiegend Vollzeit arbeiten wohingegen Frauen eher dazu tendieren, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren.
- Die Pflege wird in der Regel durch einen Pflegemix sichergestellt, der sowohl die Hilfe von Familienangehörigen als auch professionelle Unterstützung beinhaltet.
- Familiäre Unterstützung wird als wertvoll und entlastend empfunden und stellt mitunter eine wichtige Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit dar.
- Die Pflegeanforderungen sind für die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse – speziell für die Arbeitnehmerinnen, die die Hauptverantwortung für die Pflege tragen – zentral. Die Arbeitszeiten müssen mit den Pflegezeiten kompatibel sein und größtmögliche Flexibilität erlauben.
- Die meisten Unternehmen bieten flexible Arbeitszeiten an, mitunter handelt es sich dabei aber lediglich um Gleitzeitregelung. Spezielle Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind an keinem der Arbeitsplätze vorhanden. Fast alle Erwerbstätigen berichten jedoch von informellen Absprachen mit Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen in Notfällen.
- Die Unterstützungsleistung im beruflichen Umfeld wird von den Erwerbstätigen mehrheitlich für gut befunden. Allerdings ist die gewährleistete Unterstützung stark personenabhängig. Dies wird von den Befragten bei der Bewertung auch zum Ausdruck gebracht: Kollegen und Vorgesetzte erhielten mitunter eine von der Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes abweichende Beurteilung.
- Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen berichten von negativen Auswirkungen der Pfl egetätigkeit auf ihre Arbeitsleistung in Form von einer verminderten Belastungsfähigkeit, Unpünktlichkeit und Arbeitszeitunterbrechungen.

- Freizeit nutzen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur selten für Sport oder Hobbies bzw. zur Regeneration. Stattdessen werden diese Phasen als Puffer genutzt, um unerledigten Aufgaben des Tages nachzugehen und Arbeitsausfälle im Beruf zu kompensieren.
- Die Pflegeanforderungen führen nicht selten zu psychischen und physischen Beeinträchtigungen. Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berichten von ständiger Sorge und Anspannung, Rückenproblemen oder anderen Erkrankungen.
- Am meisten Probleme bereitet den Erwerbstätigen der große organisatorische Aufwand, der als Folge der Pflegeverpflichtung alle Lebensbereiche durchzieht und spontanes Handeln unmöglich macht. Als negative Konsequenz berichten beinahe alle Befragten von einer Einschränkung der sozialen Kontakte, einzelne Befragte sogar von sozialer Isolation.
- Zwar wird von einigen Befragten darauf hingewiesen, dass die Wahrnehmung von Pflege- und beruflichen Aufgaben durchaus anstrengend und anspruchsvoll ist, die Erwerbstätigkeit somit gewissermaßen eine zusätzliche Belastung darstellt, aber dennoch empfindet die überwiegende Mehrheit den Beruf auch als wichtigen, mitunter unverzichtbaren Ausgleich zur Pflegetätigkeit. Der hohe Stellenwert der Berufstätigkeit wird betont dadurch, dass etwa die Hälfte der Personen sagte, sie würden auch dann nicht aufhören zu arbeiten, wenn sie finanziell abgesichert wären. Allerdings erwähnen zwei Arbeitnehmerinnen auch, dass sie ihre Erwerbstätigkeit durchaus temporär unterbrechen würden, wenn sie sich nicht um den beruflichen Wiedereinstieg sorgen müssten.
- Wenig zufrieden sind die befragten Personen mit den Leistungen der Krankenkassen und dem bürokratischen Aufwand, der im Zuge der Pflege zu bewältigen ist. Auch die Pflegedienste werden kritisiert. Sie sind zwar eine notwendige Voraussetzung, um trotz Pflege die Berufstätigkeit aufrechterhalten zu können, werden aber mitunter als zeitlich unflexibel und unzuverlässig beschrieben.
- Unterstützung erhoffen sich die Erwerbstätigen bei der Informationssuche, bei der Finanzierung der Pflege und bei der Entlastung am Wochenende.

3.2. Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Das Thema „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege“ hat in Unternehmen noch eine geringe Bedeutung für die betriebliche Praxis. Die Studie weist jedoch darauf hin, dass die Bedeutung des Themas steigen wird und Unternehmen, die sich mit einer familienfreundlichen Personalpolitik auseinandersetzen, auch Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen entgegenkommen werden.

Die Ergebnisse, auf denen diese Einschätzung beruht, lauten zusammenfassend:

- Die Unternehmen der Stichprobe nehmen den demografischen Wandel wahr und gehen meist davon aus, dass dieser auch Auswirkungen auf den eigenen Betrieb haben wird. Etwa durch die Veränderung der Altersstruktur der Belegschaft, einen Mangel an Fach- und Führungskräften oder auch in Form sich neu eröffnender Chancen. Die Personalverantwortlichen benennen überwiegend die Alterung der Gesellschaft als eine der bedeutendsten Entwicklungen innerhalb des demografischen Wandels, allerdings ohne einen expliziten Bezug zu den Problemen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf herzustellen. Dies ist der erste Hinweis darauf, dass das Thema keine Priorität oder unmittelbare Präsenz im betrieblichen Kontext besitzt.

- Die meisten befragten Unternehmen zeichnen sich durch eine relativ große Nähe zum Thema Familienfreundlichkeit aus. Eine familienorientierte Personalpolitik ist für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine wichtige Aufgabe von Unternehmen, diese *sollten* nach Meinung der Befragten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie beitragen. Der Stellenwert im eigenen Unternehmen ist abhängig von verschiedenen Rahmenbedingungen: Betriebliche Erfordernisse und Entwicklungen setzen Restriktionen im Hinblick auf das vom Betrieb Leistbare.

Das Verständnis für die familiären Verpflichtungen der Beschäftigten ist groß, dort wo es möglich ist, wird versucht auf diese einzugehen. Vor diesem Hintergrund werden Vereinbarkeitsprobleme im Hinblick auf Beruf und Pflege ebenso respektiert und berücksichtigt wie die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderziehung.

Insbesondere das Angebot flexibler Arbeitszeiten und die „gelebte Familienfreundlichkeit“ zeichnen einen familienfreundlichen Betrieb aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus. Diese Maßnahmen und Einstellungen kommen auch den Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen zu Gute.
- Alle Befragten haben sich schon mehr oder weniger intensiv mit der Pflegeethematik beschäftigt, sie werden oftmals durch ihr privates Umfeld damit konfrontiert oder haben die öffentliche Diskussion darüber verfolgt. In der betrieblichen Praxis haben sich die Personalverantwortlichen zum Teil bereits mit Einzelfällen auseinandersetzen müssen.

Die Befragten gehen mehrheitlich davon aus, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in der Zukunft auch für Unternehmen an Bedeutung gewinnen wird. Die systematische Auseinandersetzung mit dem Thema ist jedoch noch sehr gering. Es werden meist lediglich Regelungen für Einzelfälle gesucht oder die Unternehmen sind gerade erst dabei, die Thematik in der allgemeinen Personalpolitik zu verankern.

Ausschlaggebend für die Auseinandersetzung mit der Thematik ist vor allem eines: Der Bedarf der Beschäftigten. Die persönliche Betroffenheit und insbesondere die zukünftige Entwicklung hat eine untergeordnete Bedeutung. Unternehmen finden Regelungen, wenn Vereinbarkeitsprobleme auftreten und von den Beschäftigten geäußert werden.

Dennoch können die Unternehmen Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen Angebote machen: Die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nutzen bereits bestehende Angebote oder können Einzelfallvereinbarungen mit den Unternehmen aushandeln. In wenigen Fällen wird von Beratungs- und Informationsangeboten speziell für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben berichtet.
- Für die betriebswirtschaftliche Bedeutung familienfreundlicher und damit auch „pflegefreundlicher“ Maßnahmen ergibt sich ein komplexes Bild. Im Grunde gehen alle Befragten von positiven Auswirkungen im Betrieb aus. Dass sich familienfreundliche Maßnahmen auch finanziell auszahlen, glauben die meisten der Personalverantwortlichen, jedoch sei dies oftmals abhängig von unterschiedlichen Faktoren wie der Beschäftigtenzahl, der Qualifikation der Beschäftigten, dem Unternehmensbereich, der Relation zur Gesamtbilanz und der Branche, in der das Unternehmen tätig ist.

Eine Ursache für die Unsicherheiten bei der Bewertung des finanziellen Nutzens ist die oftmals als sehr schwierig empfundene exakte Ermittlung von Kosten und Nutzen. Hierfür werden unterschiedliche Gründe benannt. Bemerkenswert sind die Äußerungen einiger Unternehmensvertreter und -vertreterinnen, die gegen eine solche Erfassung votieren. Diese wird als unnötige Verschwendung von finanziellen und personellen Ressourcen gesehen oder aus „weltanschaulichen“ Gründen abgelehnt.

- Auch die Reaktionen auf die Frage nach den Erwartungen an die politischen Akteure spiegeln die geringe Auseinandersetzung der Unternehmen mit der Thematik wider. Die Befragten formulieren ihre Erwartungen weniger aus betrieblicher Sicht als vielmehr aufgrund ihrer lebensweltlichen Erfahrungen. Benannt werden vor allem Probleme des Gesundheits- und Pflegesystems in Deutschland. Aspekte der Finanzierung und der Pflegequalität werden angesprochen.

Bei den Aussagen zur Förderung des Engagements von Unternehmen im Hinblick auf die Pflege Thematik, wird wiederum der Bedarf der Unternehmen als entscheidend angesehen. Sowohl das Auftreten von Problemen mit Beschäftigten als auch zwangsläufige Entwicklungen wie Fachkräftemangel, können sich die Befragten als Gründe für ein größeres Engagement von Unternehmen vorstellen.

Bei den Vorschlägen zur Förderung des Engagements von Unternehmen werden keine Unterschiede zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderziehung und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gemacht. Die gleichen Bemühungen werden hier als zielführend gesehen: Informationspolitik, Bewusstseinsbildung, Regionalisierung, finanzielle Anreize und die Möglichkeiten für Unternehmen, sich durch ihre familienfreundliche Personalpolitik imagewirksam auszeichnen zu können.

Wenn die Ergebnisse auch aufgrund der geringen Fallzahl nicht als repräsentativ gelten können, geben sie doch Anhaltspunkte für das in der Zukunft notwendige politische und unternehmerische Handeln. Auf der Basis der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberbefragung sollen im nächsten Kapitel einige Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen gegeben werden.

4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

- In dem Maße, in dem die Unternehmen für die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aufgeschlossen sind, sind sie auch dazu bereit, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen. Es werden zurzeit jedoch noch keine wesentlichen Unterschiede zwischen dem Angebot zur Erleichterung von Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung und von Beruf und Pflege gemacht. Dies ist auf die geringen Erfahrungen der Unternehmen mit der Problematik zurückzuführen. Aufgrund dieser geringen Erfahrungen ist es den Unternehmen auch nicht möglich, konkrete, auf Betriebe bezogene Unterstützungswünsche im Hinblick auf politische Akteure zu formulieren.
→ Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass die Entwicklungen auf diesem Gebiet in und für Unternehmen weiter verfolgt werden müssen. Studien und der Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen sollten gefördert werden, um weitere und spezifischere Ergebnisse zu erhalten und auf neue Entwicklungen und Bedarfe reagieren zu können.
- Die Intensität der Auseinandersetzung mit Aspekten der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird nahezu ausschließlich von dem wahrgenommenen Bedarf in den Unternehmen bestimmt. Zwar gehen die Unternehmen mehrheitlich von einer Zunahme der Bedeutung der Pflege Thematik und damit einer anwachsenden Nachfrage nach betrieblichen Regelungen aus, allerdings scheinen sie dies, bis auf wenige Ausnahmen, eher als langfristige Entwicklung zu begreifen, die kurz- und mittelfristig noch kein unternehmerisches Handeln erfordert.

→ Soll die Auseinandersetzung mit dem Thema in den Betrieben gefördert werden, sind weitere Informationen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung notwendig. Der betriebliche Nutzen familienfreundlicher und damit auch „pflegefreundlicher“ Maßnahmen muss weiter herausgestellt werden. Die notwendige politische Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung der Handlungsbereitschaft der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen hat zwar bereits begonnen, muss jedoch unter Einbeziehung der Pflege thematik weiter intensiviert werden. Für Unternehmen sollten weitere Möglichkeiten geschaffen werden, sich imagewirksam mit ihrer familien- und „pflegefreundlichen“ Personalpolitik präsentieren zu können. Wettbewerbe, Rankinglisten, Konferenzen, Kongresse, Presseberichte und Unternehmenspräsentationen sind hier geeignete Maßnahmen.

→ Insbesondere eine stärkere Regionalisierung dieser Öffentlichkeitsarbeit steht bisher noch zu wenig im Fokus politischer Anstrengungen. Damit auch kleinere Unternehmen in ihrem Einzugsgebiet und Wirkungskreis Vorteile durch ihre Familienfreundlichkeit erzielen können, sind Maßnahmen auf regionaler Ebene notwendig. Zwar können diese Unternehmen auch an Initiativen und Aktionen auf Bundesebene partizipieren, aber damit keine Aufmerksamkeit bei Kunden, Partnern und Konkurrenten in der Region vor Ort erwecken. Hierzu sind Pressearbeit und Veranstaltungen mit regionalem Bezug notwendig. Auch die politisch Verantwortlichen in den Gemeinden vor Ort müssen informiert und engagiert mit dem Thema umgehen, Anstrengungen in ihren Gemeinden honorieren und so die Wertschätzung des Themas herausstellen. Nur so kann das Thema in die Realität und Praxis kleinerer Betriebe vordringen und in deren kleineren Netzwerken Bedeutung erlangen.

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Besonders relevant für die Arbeitgeberseite dürften der immense Zeitdruck und der organisatorische Aufwand sein, dem sich Pflegenden oftmals gegenübersehen. Der Tag ist straff durchorganisiert und lässt keinen Raum für Zeitpuffer, die helfen, Engpässe auszugleichen. Unvorhergesehene Zwischenfälle im Privatbereich wirken sich deshalb häufig in Form von Unpünktlichkeit, Arbeitsunterbrechungen und eingeschränkter Flexibilität direkt auf den Arbeitsplatz aus. Die Erwerbstätigen berichten aber auch von Konzentrationsmängeln und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die die Arbeitsleistung negativ beeinflussen. Es wäre allerdings falsch, Pflegenden als Risikogruppe wahrzunehmen, die es nicht lohnt weiterzubeschäftigen. Alle Befragten zeichnen sich durch hohe Arbeitsmotivation und Engagement aus. Sie bemühen sich sehr darum, ihre berufliche Tätigkeit von pflegebedingten Störungen frei zu halten. Wo dies nicht möglich ist, wird außerhalb der Arbeitszeiten versucht, Arbeitsausfälle durch Vor- oder Nacharbeit zu kompensieren.

→ Es ist darauf hinzuwirken, dass die Pflegenden als wertvolle Beschäftigtengruppe erkannt werden, die sich durch eine hohe Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft auszeichnen und beim Vorliegen entsprechender Unterstützungsangebote sehr loyal zum Unternehmen sind.

→ Damit die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgrund der mangelnden Erholungsphasen nicht „ausbrennen“ oder wegen Vereinbarkeitsproblemen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sollten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dazu motiviert werden, verstärkt Unterstützungsangebote für Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen zu entwickeln oder mit externen Stellen zusammenzuarbeiten. So könnten „Zeitmanagement“-Workshops speziell für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen konzipiert werden, die den Pflegenden helfen, den Tag zu strukturieren und auch wertvolle Erholungsphasen einzuplanen. Zum anderen könnten die Erwerbstätigen in diesen Kursen

über das Spektrum an flexiblen Arbeitszeitmodellen informiert werden, um gezielt in ihren Betrieben nachfragen zu können.

- Wie die Befragung der Erwerbstätigen und auch die bisherigen Forschungsergebnisse gezeigt haben, sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eher zurückhaltend, wenn es darum geht, offizielle Anfragen nach spezifischen betrieblichen Angeboten zu stellen. Sie ziehen es vor, bestehende flexible Arbeitszeitmodelle zu nutzen und informelle Absprachen mit ihren direkten Vorgesetzten zu treffen. Somit ist es durchaus möglich, dass schon jetzt der tatsächliche Bedarf in den Betrieben über dem wahrgenommenen Bedarf liegt.
 - Damit Unternehmen den tatsächlichen Bedarf ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ermitteln können, ist das Bemühen um einen offenen Diskurs in den Betrieben selbst notwendig. Beschäftigten sollte vermittelt werden, dass sie die Vereinbarkeitsproblematik ansprechen können und dabei nicht mit Arbeitsplatzverlust oder unterstellter Leistungsmin- derung rechnen müssen.
- Eine Flexibilisierung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit allein reicht oftmals für pflegende Erwerbstätige nicht aus. Je nach Pflegebedarf des Angehörigen sind Arbeitszeit- reduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen über einen längeren Zeitraum wichtige Maßnahmen. Gerade zu Beginn der Pflege benötigen die Arbeitnehmer und Arbeitnehme- rinnen oftmals viel Zeit, um relevante Informationen zu suchen und sich in die neuen An- forderungen einfinden zu können.
 - Eine gesetzliche Regelung wäre hier eine wesentliche Erleichterung für die betroffenen Erwerbstätigen. Die Einführung einer „Pflegezeit“, ähnlich der Elternzeit, die im Falle von Familienpflege in Anspruch genommen werden kann, würde die Vereinbarkeitsproblematik und damit die Belastungen der Pflegenden entschärfen. Eine solche „Pflegezeit“ könnte z.B. mehrere Monate „Beurlaubung“ umfassen, die bedarfsgerecht in Anspruch genom- men werden können.
- Wie sich gezeigt hat, ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu großen Teilen von der Möglichkeit abhängig, betriebliche Arrangements zu finden, die den jeweiligen Bedürfnis- sen der Pflegenden angepasst sind. Darüber hinaus sind die Pflegenden in Notfällen auf das Verständnis und die Kooperation von Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen ange- wiesen. Die Möglichkeit individueller Absprachen ist demzufolge stark personenabhängig.
 - Deswegen ist verstärkt darauf hinzuwirken, die Führungskräfte in Unternehmen für die Thematik zu sensibilisieren.
- Die Befragung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat ergeben, dass überwiegend Frauen Pflegeaufgaben zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit übernehmen. Während Frauen meist in die personenbezogene Pflege eingebunden sind und ihre Arbeitszeiten deshalb zwangsläufig reduziert haben, übernehmen erwerbstätige Männer überwiegend solche Pfl egetätigkeiten, die es ihnen auch weiterhin ermöglichen, Vollzeit zu arbeiten. Männer sind zudem eher bereit, Tätigkeiten zu delegieren. Sie geben insbesondere jene Tätigkeiten ab, die eine unmittelbare Einschränkung oder Beeinträchtigung der Erwerbs- arbeit zur Folge haben. Aufgaben des Pflegemanagements, wie zum Beispiel Behörden- gänge, können zeitlich im Voraus geplant, Telefonate mit Krankenkassen zwischendurch

erledigt werden. Die personenbezogene Pflege dagegen geht oftmals mit erheblichen Einschränkungen der zeitlichen und räumlichen Flexibilität einher, da unvorhergesehene, nicht beeinflussbare Ereignisse eher auftreten können. Damit sind aber insbesondere Frauen vor Vereinbarkeitsproblemen gestellt. Die befragten Arbeitnehmerinnen wertschätzen ihre berufliche Tätigkeit sehr und wären in den wenigsten Fällen bereit, sie aufzugeben. Daraus lässt sich schließen, dass die Aufgabe der Berufstätigkeit zunehmend auch für Frauen nur in Ausnahmen eine Handlungsoption darstellt.

→ Es entsteht ein zusätzlicher Bedarf an (pflegebezogenen) Dienstleistungen, den es zu decken gilt, um den berufstätigen Angehörigen von Pflegebedürftigen die Familienpflege zu erleichtern. Schon jetzt wurde vielfach der Wunsch geäußert, bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mehr Hilfe in Anspruch nehmen zu können. Allerdings scheitert das Vorhaben, (weitere) Helfer einzustellen, oftmals an der Finanzierung. Es wäre zu überlegen, verstärkt ehrenamtliche Helfer in die Pflege oder Hilfe einzubinden oder auch Generationen übergreifende „Tausch-Börsen“ für Hilfs- und Unterstützungsleistungen zu fördern. Dieses Vorgehen würde sich auch empfehlen, um einer weiteren Schwachstelle zu begegnen, die von den Erwerbstätigen aufgezeigt wurde. Da die ambulanten Dienste auf die „Tagesform“ der Pflegebedürftigen eingehen müssen, kann es zu zeitlichen Verzögerungen auf den Touren kommen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege der „wartenden“ Familienangehörigen beeinträchtigen. Eine verstärkte Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Helferkreisen wäre deshalb – speziell in jenen Fällen, wo der Arbeitsbeginn der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wenig Spielraum für Verzögerungen im Tagesablauf lässt – zielführend. So könnten z.B. kritische Zeiten in der Betreuung pflegebedürftiger Personen durch ehrenamtliche Helfer überbrückt werden, wodurch es Frauen wie Männern ermöglicht würde, auch bei Übernahme von Pflegeverantwortung Vollzeit berufstätig zu bleiben.

- Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass sich die befragten Erwerbstätigen überwiegend eines Pflegemixes bedienen, um Pflege und Beruf miteinander vereinbaren zu können und dabei sowohl von Angehörigen als auch professionellen Helfern unterstützt werden.

→ Folglich wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die Personen, die kein familiäres Netzwerk haben, auf das sie zurückgreifen können, zusätzlich erschwert. Umso notwendiger sind in diesen Fällen der Aufbau von privaten „Familienersatznetzwerken“ ergänzt durch betriebliche Unterstützungsangebote bzw. die Möglichkeit über individuelle betriebliche Absprachen Engpässe in der Betreuung der pflegebedürftigen Person oder grundsätzliche Unvereinbarkeiten zu überbrücken bzw. zu umgehen.

- Aufmerksamkeit verdient die Tatsache, dass trotz existierender Informationsangebote die Befragten die Informationsbeschaffung als großes Problem erleben. Gerade zu Beginn der Pflegetätigkeit benötigen die Pflegenden Hilfe und Unterstützung. Zeit für die Informationssuche oder eine intensive Auseinandersetzung mit den Materialien haben viele nicht. Um dieses Defizit zu beheben, sind mehrere betriebliche und politische Maßnahmen denkbar:

→ Zum einen könnten die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen durch Freistellungen oder durch Sonderurlaub den Erwerbstätigen die Orientierungsphase zu Beginn der Pflege erleichtern.

→ Auch eine enge Zusammenarbeit von Betrieben mit Beratungs- und Koordinierungsstellen oder ambulanten Diensten ist vorstellbar. Anfragen in den Betrieben könnten direkt an einen regional zuständigen Ansprechpartner weitergeleitet werden.

→ Zum anderen wäre aber auch eine spezifische Beratungsstelle in großen Unternehmen selbst denkbar, die Anfragen der Beschäftigten situationsspezifisch bearbeitet.

→ Weniger aufwändig, aber ebenfalls geeignet, um dem Informationsdefizit auf Arbeitnehmerseite zu begegnen, ist die Distribution von Materialien über Beratungsstellen und Betreuungsangebote in den Betrieben. Die Existenz dieser Materialien sollte aktiv in den Betrieben kommuniziert werden, zum Beispiel über Rundmails, das Schwarze Brett oder das Intranet.

→ Auch wäre zu überlegen, ein Internetportal zu erstellen, in dem alle Informationen und Angebote zum Thema Pflege zu finden sind. Dieses Portal sollte leicht über Internetsuchmaschinen auffindbar und ohne lästiges „Durchklicken“ über mehrere Seiten hinweg erreichbar sein. Das Internetportal sollte eine einprägsame Webadresse (z.B. www.pflege-rlp.de) haben und Informationen möglichst übersichtlich und nutzerfreundlich aufbereiten. Beratungs- und Koordinierungsstellen in Rheinland-Pfalz sollten dort ebenso zu finden sein wie regionale Selbsthilfegruppen oder Workshops. Auch betriebliche oder örtliche Best-Practice Beispiele könnten dort vorgestellt werden. Da ältere Personen vielfach noch nicht den Zugang zum Internet haben, sollte aber auf alternative Informationsangebote nicht verzichtet werden.

→ Wie sich gezeigt hat, sind Selbsthilfegruppen und Gesprächskreise für Pflegende insgesamt sehr hilfreich. Deshalb sollten private Initiativen auch weiterhin gefördert werden.

5. Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2000: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Ein Praxisleitfaden

Infratest Sozialforschung 2003: Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen einer selbständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG3). München

Statistisches Bundesamt – Zweigstelle Bonn 2005: 2. Bericht: Pflegestatistik 2003. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Ländervergleich: Pflegebedürftige. Bonn

Statistisches Bundesamt – Pressestelle 2003: Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung