

Familienpflege und Erwerbstätigkeit

Eine explorative Studie zur betrieblichen
Unterstützung von Beschäftigten mit
pflegebedürftigen Familienangehörigen

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, 2006

Danksagung

Wir möchten an dieser Stelle allen Interviewpartnern und -partnerinnen dafür danken, dass sie uns einen Teil ihrer wertvollen Zeit geschenkt haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Problemkontext.....	5
2. Zum Forschungsstand: Ausgewählte Ergebnisse	7
2.1 Zur Bedeutung der Thematik.....	8
2.2 Wesentliche Charakteristika von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen ..	9
2.2.1 Soziodemografische Angaben.....	9
2.2.2 Berufsbezogene Angaben	10
2.2.3 Zur Pflege: Art und Umfang der Tätigkeiten	12
2.3 Belastungsaspekte.....	13
2.4 Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Pflege	14
2.4.1 Auswirkungen der Erwerbstätigkeit auf die Hilfe- bzw. Pflegeleistung	14
2.4.2 Auswirkungen der Pflege-/Hilftätigkeiten auf den Arbeitsplatz	15
2.5 Forschungen zu betrieblichen Maßnahmen	16
2.6 Einige methodische Mängel und weiterer Forschungsbedarf	17
3. Zielsetzung und methodische Vorgehensweise.....	18
3.1 Zielsetzung	18
3.2 Methodische Vorgehensweise	19
4. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht der Erwerbstätigen.....	20
4.1 Anmerkungen zur methodischen Vorgehensweise	20
4.2. Die interviewten Personen	22
4.3 Die Pflegesituation	23
4.4 Zur Organisation der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	28
4.4.1 Angaben zum Beschäftigungsverhältnis	28
4.4.2 Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Pflegeaufgaben: Wechsel des Arbeitsortes, Reduzierung und Reorganisation der Arbeitszeiten.....	30
4.4.3 Unterstützung der Pflegenden von Arbeitgeberseite und Bewertung der Unterstützung durch die Erwerbstätigen.....	31

4.4.4 Formelle und informelle Regelungen.....	32
4.4.5 Bewertung der Unterstützung am Arbeitsplatz.....	33
4.5 Spezifische Problemlagen und Unterstützungswünsche.....	34
4.5.1 Problemlagen	34
4.5.2 Kritik.....	38
4.5.3 Unterstützungswünsche	39
4.6 Zusammenfassung	41
5. Die Pflegethematik aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen	44
5.1 Anmerkungen zur methodischen Vorgehensweise	44
5.2 Die beteiligten Unternehmen und deren Vertreter und Vertreterinnen.....	45
5.3 Demografischer Wandel – Wahrgenommene Entwicklungen und antizipierte Auswirkungen.....	47
5.4 Die Bedeutung einer familienorientierten Personalpolitik	50
5.5 Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in den Unternehmen.....	53
5.6 Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen	60
5.7 Erwartungen an politische Akteure und Förderung des Engagements.....	63
5.8 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	65
6. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	67
7. Ausgewählte Initiativen	71
8. Literaturverzeichnis	74

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.

Dies hat weitreichende ökonomische und gesellschaftliche Konsequenzen. Während die Zahl hoch betagter Menschen und damit auch die Zahl der Pflegebedürftigen weiter zunehmen werden, sinkt das Arbeitskräftepotenzial, da 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 nachehelicher 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 nicht 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. Eine 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 ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind und die positiven betrieblichen Folgen eines Ausbaus familienbewussten Personalpolitik kennen.

Es ist zu beobachten, dass sich immer mehr Unternehmen mit Familienfreundlichkeit und einer Neuausrichtung ihrer Personalpolitik auseinandersetzen. Dies wird – nicht zuletzt – durch die Einsicht bedingt, dass andere Unternehmen und zum Teil direkte Konkurrenten damit beginnen, sich am Markt mit diesem Thema neu zu positionieren. Best-Practice Beispiele und Berichte über positive Erfahrungen mit einer familienfreundlichen 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 ein Aspekt häufig außer Acht gelassen. Die Vereinbarkeitsproblematik ist nicht auf die relativ kurze Phase mit Kleinkindern beschränkt. Mit der Alterung der Gesellschaft und den aktuellen Bestrebungen zur Anhebung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit werden auch die Erwerbstätigen immer älter. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie hoch betagte Verwandte haben.

Für 2050 wird die Anzahl der über 80-Jährigen auf etwa 9,1 Millionen, das sind 12 Prozent der Bevölkerung, geschätzt. Heute liegt der Anteil bei 3,2 Millionen und damit nur knapp 4 Prozent der Bevölkerung (vgl. Stat. Bundesamt 2003, S.31).¹

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 und älter, 32 Prozent waren hoch betagt, das heißt 85 Jahre und älter (vgl. Stat. Bundesamt 2005, S.3).

Pflegebedarf kann aber auch im Zuge einer angeborenen oder erworbenen Behinderung auftreten und auch jüngere Menschen und Kinder treffen. Einer Erhebung von Infratest Sozialforschung (2003) zufolge sind 5 Prozent der Pflegebedürftigen unter 15 Jahre alt, weitere 7 Prozent der Pflegebedürftigen sind zwischen 15 und unter 40 Jahre alt (vgl. Infratest 2003, S.9).²

Nicht selten sind die Erfordernisse einer Pfl egetätigkeit nur schwer mit beruflichen Anforderungen vereinbar. Daher geben Erwerbstätige kurz nach Beginn ihrer Pflegeleistung häufig ihre Erwerbstätigkeit auf oder reduzieren ihre Arbeitszeit. Dies hat für die Unternehmen nachteilige Folgen, da sie oft qualifiziertes Personal verlieren. Für die Pflegenden ist damit eine bedeutsame Verschlechterung ihrer ökonomischen Situation verbunden und sie verzichten zugunsten der pflegebedürftigen Familienangehörigen auf ein Stück „öffentliches Leben“, was oftmals als Verlust und Verzicht erlebt wird und das Verhältnis zur Pflegeperson belasten kann. Pflegeleistende, die weiterhin berufstätig sind, leiden 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. Faktisch ist diese Option für viele keine echte Alternative. Verbreitet verhindern 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.

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

² Diese Zahlen ergeben sich, wenn man die enge Definition von Pflegebedürftigkeit des SGB XI voraussetzt, die für die Eingruppierung in eine der drei Pflegestufen die Grundlage bildet. Werden auch Personen berücksichtigt, die auf Unterstützung bei der Haushaltsführung angewiesen sind, erweitert sich der Kreis der Betroffenen (vgl. Infratest 2003, S.7f.).

2. Zum Forschungsstand: Ausgewählte Ergebnisse

Das Thema „Pflege und Erwerbstätigkeit“ ist ein noch relativ neues Forschungsfeld, das sich primär mit den Wechselwirkungen zwischen privater Pflege von Angehörigen und einer parallel dazu ausgeübten Berufstätigkeit auseinandersetzt. Zwei Forschungsschwerpunkte sind hervorzuheben. Auf der einen Seite stehen Studien, die untersuchen, ob und inwieweit sich die Ausübung einer Erwerbsarbeit auf die Pfl egetätigkeit auswirkt, indem z.B. der Umfang, die Art oder die Qualität der Pflegeleistung durch die Berufstätigkeit beeinflusst wird (vgl. Dallinger 1997a, S.55-62). Auf der anderen Seite finden sich jene Studien, die der Frage nachgehen, ob und wie sich eine Pfl egetätigkeit auf den Beruf und das Verhalten am Arbeitsplatz auswirkt. Diese Ausrichtung steht in engem Zusammenhang mit der Konzipierung und Einführung betrieblicher Maßnahmen (vgl. Dallinger 1997a, S.62-70).

Während in den USA und Kanada bereits in den 1980ern erste wissenschaftliche Studien in Unternehmen durchgeführt wurden und die Auseinandersetzung mit betrieblichen Konsequenzen bzw. dem Konflikt zwischen Familienarbeit und Erwerbsarbeit vermehrt Aufmerksamkeit fand, gibt es in der Bundesrepublik bisher nur wenige Studien, die sich mit der Vereinbarkeit von Pflege *und* Erwerbstätigkeit auseinandersetzen (vgl. Dallinger 1997a, S.42). Die vorhandenen Angaben zu erwerbstätigen Pflegepersonen im Bundesgebiet entstammen meist Erhebungen, die sich mit der Gruppe privater Pflegepersonen insgesamt befassen. Eine gezielte, repräsentative Befragung allein der Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen steht noch aus. Qualitative Daten liegen indes auch für die Bundesrepublik vor (vgl. Beck 1999, Dallinger 1997a, Lambrecht/Bracker 1992). Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit betrieblichen Maßnahmen zur Unterstützung Beschäftigter mit privaten Pflegeverpflichtungen hat bisher ebenfalls nur in geringem Umfang stattgefunden.³

Es sei an dieser Stelle auf das österreichische Forschungsprojekt zur „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger“ des Instituts für Caritaswissenschaften an der Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz und des Instituts für Gesellschafts- und Sozialpolitik der Johannes Kepler Universität Linz hingewiesen (Haller u.a. 2004; Stelzer-Orthofer/Jenner 2004). Im Rahmen des Projektes wurden gezielt Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen befragt. Ergänzend wurden Personalverantwortliche zu betrieblichen Aspekten interviewt. Ziel war es, Vorschläge zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und privater Pflege zu erarbeiten (vgl. Haller u.a. 2004; vgl. auch Stelzer-Orthofer/Jenner 2004).

Wegen des bestehenden Forschungsdefizits in Deutschland wird während der folgenden Ausführungen auch auf die Ergebnisse ausländischer Studien zurückgegriffen, wobei davon ausgegangen wird, dass sich diese Ergebnisse auf die Bundesrepublik anwenden lassen.⁴ Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das Thema Pflege und Beruf in der Literatur auf die Pflege älterer Angehöriger oder Lebenspartner beschränkt ist. Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Kindern werden in diesen Untersuchungen in der Regel nicht ausgewiesen. Bei der nachfolgenden Darstellung ausgewählter Befunde anderer Studien kann daher nichts über die besondere Situation dieser Gruppe ausgesagt werden.

³ Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang: Dallinger 1997a, Dallinger 1997b, Beck 1997, Bäcker/Stolz-Wittig 1997.

⁴ Für eine detaillierte Aufbereitung der Forschungsergebnisse siehe: Reichert 1997, S.23-62; Reichert 2003, S. 203-223, Dallinger 1997a, S.42-83. Übersichtsartikel über den Werdegang und den Stand der Forschung in den USA, Kanada und Europa findet sich in Reichert/Naegele (Hrsg.) 1999. Darin enthalten sind u.a. Beiträge von Margaret B. Neal und Andrew Scharlach für die USA, Judith Eleri Phillips für Großbritannien und Anne Martin Matthews für Kanada, die mit eigenen Forschungsarbeiten wesentlich zur Erschließung des Forschungsfeldes beigetragen haben.

2.1 Zur Bedeutung der Thematik

Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes waren im Dezember 2003 2,08 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des SGB XI.

69 Prozent bzw. 1,44 Millionen dieser Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt, 987.000 in der Regel allein durch Angehörige. Weitere 435.000 ebenfalls in Privathaushalten lebende Personen wurden teilweise oder vollständig durch ambulante Dienste versorgt.⁵ (Stat. Bundesamt 2005, S.3f.)

Diese Daten verdeutlichen, dass die häusliche Pflege von Angehörigen keine Seltenheit ist. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass sehr viel mehr Personen Angehörige pflegen und unterstützen, die jedoch 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 (vgl. Kap. 4.1).

Die *instrumentellen Aktivitäten des täglichen Lebens* (IADL) umschreiben Tätigkeiten wie Haushaltsführung, Fahrdienste, Behördengänge, Hilfe bei Finanzangelegenheiten etc. Diese Tätigkeiten sind notwendig, um 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).

Bezieht man auch jene Personen ein, die vorrangig hauswirtschaftliche Unterstützung benötigen, vergrößert sich der Kreis der Betroffenen erheblich. Infratest (2003) ermittelte, dass Ende 2002 in der Bundesrepublik ca. drei Millionen Menschen mit vorrangig hauswirtschaftlichem Hilfebedarf lebten (Infratest 2003, S.7f.), von denen 46 Prozent täglich Hilfe oder Unterstützung brauchen (vgl. Tab. FS1).

⁵ Vgl. hierzu Schneekloth/Wahl 2005, S.74: 55 Prozent der Hilfe- und Pflegearrangements in Privathaushalten werden ausschließlich privat betreut.

**Tab. FS1: Zahl der Hilfe- und Pflegebedürftigen in Privathaushalten in Deutschland
Jahresende 2002**

	in Tsd.	in %
Pflegebedürftige insgesamt*	1.397	100
davon mit:		
Pflegestufe 1	783	56
Pflegestufe 2	461	33
Pflegestufe 3	153	11
Vorrangig hauswirtschaftlich Hilfebedürftige **	2.989	100
davon mit:		
täglichem Hilfebedarf	1.361	46
wöchentlichem Hilfebedarf	1.064	36
eher seltenem Hilfebedarf	564	19
* Leistungsbezieher der sozialen (SPV) und der Privaten Pflegeversicherung (PPV)		
** Personen mit Einschränkungen bei alltäglichen Verrichtungen ohne Pflegebedarf im Sinne des SGB XI		

Quelle: Infratest Sozialforschung 2003, S. 7f.

Die Untersuchung von Infratest (2003) hat auch gezeigt, dass Hilfe und Pflege nach wie vor überwiegend von nahen Familienangehörigen geleistet werden: 28 Prozent der Pflegebedürftigen werden von ihrem Lebenspartner gepflegt, 36 Prozent von ihren Kindern und bei 12 Prozent hat die Mutter die Pflege übernommen (vgl. Infratest 2003, S.19).

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). Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für viele Pflegende von Bedeutung ist. Allerdings bleibt unklar, wie groß der Anteil dieser Gruppe im Verhältnis zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung ist (Prävalenzrate). Damit fehlt für die Bundesrepublik eine wesentliche Größe, die Aufschluss über die Relevanz der Thematik auch aus Arbeitgebersicht geben könnte.⁶

2.2 Wesentliche Charakteristika von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen

2.2.1 Soziodemografische Angaben

Geschlecht und Alter

Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die Pflegeaufgaben oder Hilfsverpflichtungen übernehmen. 2002 waren 73 Prozent aller Hauptpflegepersonen und 70 Prozent der Personen, die Hilfebedürftige unterstützen weiblich (vgl. Infratest 2003, S.20).

Eine starke Einbindung von Frauen in die Pflege ist auch dann gegeben, wenn nur erwerbstätige Personen mit privaten Pflegeverpflichtungen betrachtet werden. Eine Studie des „Canadian Aging Research Network (CARNET)“ ergab, dass 66 Prozent aller Erwerbstätigen, die einen älteren Angehörigen pflegen oder unterstützen, Frauen sind (vgl. Reichert 1997, S.29).

⁶ Zu den Schwierigkeiten bei der Ermittlung und der Vergleichbarkeit der Prävalenzrate siehe: Reichert 1997, S.25-29 u. Reichert 2003, S.208f.

Wenn auch der Anteil männlicher Pflegepersonen vergleichsweise gering ist, so ist doch hervorzuheben, dass 27 Prozent aller Pfleger und ein Drittel der Erwerbstätigen mit Pflege-/Hilfsverpflichtungen Männer sind. Pflege und Erwerbstätigkeit sind somit nicht allein ein Frauenthema. Dies betont auch Dallinger (1997b), die bei einer Sekundäranalyse von Daten für die Bundesrepublik zu dem Ergebnis kommt, dass Männer, wenn sie Pflegeaufgaben übernehmen, relativ betrachtet öfter erwerbstätig sind als Frauen (vgl. Dallinger 1997b, S.115).

60 Prozent aller Hauptpflegepersonen in Deutschland waren 2002 55 Jahre oder älter (Infra-test 2003, S.20). Erwerbstätige Pfleger sind im Durchschnitt etwas jünger und besonders häufig zwischen 41 und 50 Jahren alt (vgl. Reichert 1997, S.30).

Familienstand und Kinder

Die überwiegende Mehrheit der erwerbstätigen Pflegepersonen ist verheiratet. Reichert (1997) verweist auf zwei Studien, die dies empirisch belegen. In der einen Studie beläuft sich der Anteil verheirateter Erwerbspersonen mit Pflegeaufgaben auf 69 Prozent in der anderen sogar auf 83 Prozent (vgl. Reichert 1997, S.30f.).

Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Angehörigen pflegen, kümmern sich zugleich noch um die Versorgung von Kindern und gehören somit zu den so genannten „dual carers“ bzw. der Sandwich-Generation (vgl. Reichert 1997, S. 31).

Qualifikationsniveau

Zum Qualifikationsniveau erwerbstätiger Pfleger gibt es wenig verlässliche Daten, die zugänglich sind. Die vorliegenden Daten lassen jedoch darauf schließen, dass in der Regel eher Personen mit einem höheren Qualifikationsniveau Pflege und Arbeit miteinander vereinbaren (vgl. Reichert 1997, S.31f.). Zu diesem Ergebnis kommt auch Dallinger (1997b) für Deutschland: Unter den Erwerbstätigen mit privaten Pflegepflichten sind Angestellte am häufigsten vertreten (vgl. Dallinger 1997b, S.124f.).

2.2.2 Berufsbezogene Angaben

Die Hauptpflege- bzw. Hilfspersonen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 64 Jahren sind zu 40 bzw. 50 Prozent erwerbstätig (vgl. Infratest 2003, S.20). Wie Tabelle FS2 zeigt, sind die meisten Erwerbstätigen mit Pflegeverpflichtungen sogar Vollzeit erwerbstätig (vgl. auch Reichert 1997, S.59).

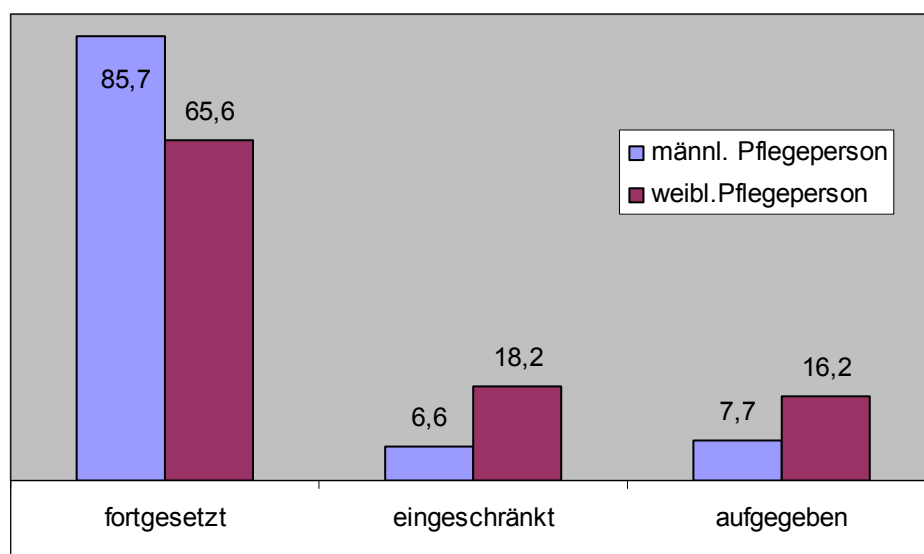
Tab. FS2: Erwerbstatus der privaten Hauptpflegepersonen von Hilfe- und Pflegebedürftigen (in Prozent)/ Jahresende 2002

Erwerbsstatus***	bei Pflegebedürftigen*	bei sonstigen Hilfsbedürftigen**
Vollzeit	19	32
Teilzeit (bis 30 Std.)	15	15
Geringfügig (unter 15 Std.)	6	3
Nicht erwerbstätig	60	50
Gesamt	100	100

* Leistungsbezieher der sozialen (SPV) und der Privaten Pflegeversicherung (PPV)
 ** Personen mit Einschränkungen bei alltäglichen Verrichtungen ohne Pflegebedarf im Sinne des SGB XI
 *** Hauptpflegepersonen zwischen 15 und 64 Jahren

Quelle: Infratest 2003, S.20

10 Prozent der Hauptpflegepersonen (bezogen auf alle Hauptpflegepersonen) gaben 2002 ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Pflege auf (vgl. Schneekloth/Wahl 2005, S.79). Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass überwiegend Frauen dazu tendieren, ihre Arbeit zu reduzieren oder ganz aufzugeben (vgl. Abb. FS1): 16,2 Prozent aller erwerbstätigen Frauen, aber im Vergleich dazu nur 7,7 Prozent der Männer, gaben ihren Beruf auf, 18,2 Prozent der Arbeitnehmerinnen und 6,6 Prozent der Arbeitnehmer schränkten die Arbeitszeit ein (vgl. Dallinger 1997b, S.142).⁷

Abb. FS1: Folgen der Pflege für die Erwerbsbeteiligung von Pflegepersonen nach Geschlecht (in Prozent)

Quelle: Dallinger 1997b, S.142

Phillips (1999) verweist auf eine Studie von McLaughlin (1994), der zufolge die Erwerbsbeteiligung bzw. das Arbeitspensum pro Woche dann abnimmt, wenn die Unterstützungsleistung mehr als 20 Stunden pro Woche umfasst (vgl. Phillips 1999, S.126).⁸

⁷ Ein Grund für die Fortsetzung einer Vollzeittätigkeit bei Arbeitnehmern ist wohl auch darin zu sehen, dass Erwerbstätigkeit für Männer nach wie vor selbstverständlich ist und eine Aufgabe bzw. Reduzierung von vornherein nicht in Betracht gezogen wird (vgl. Dallinger 1997a, S.70).

⁸ An dieser Stelle ist auch auf die Studie „Ökonomie der Moral“ von Ursula Dallinger (1997a) hinzuweisen. Die Autorin setzt sich darin mit den Motiven auseinander, die Menschen dazu veranlassen, die Pflege eines (älteren) Angehörigen zu übernehmen bzw. den Motiven, die dazu führen, dass entweder der Beruf oder die Pflege aufge-

2.2.3 Zur Pflege: Art und Umfang der Tätigkeiten

Tätigkeitsspektrum

Die erbrachten Unterstützungsleistungen für Hilfs- und Pflegebedürftige umfassen ein breites Spektrum von Tätigkeiten, das emotionale und finanzielle Unterstützung, Fahrdienste, Koordinierung von Arztterminen, Hilfe im Haushalt, aber auch körperliche Hygiene und Nahrungsaufnahme beinhaltet.

In der englischsprachigen Literatur wird zwischen „general care“ oder „management care“ und „personal care“ unterschieden.

Zu *general care* zählen Unterstützungsleistungen von IADL. General care beinhaltet auch die so genannte *management care* (Organisation von Pflege und Unterstützungsleistungen) sowie die emotionale und soziale Betreuung. *Personal care* beinhaltet Unterstützung bei ADL. Im Zusammenhang mit management care ist auch auf die so genannte *long distance care* zu verweisen, die von Angehörigen geleistet wird, die nicht in der unmittelbaren Nähe der zu pflegenden Person leben (vgl. BMFSFJ (Hrsg.) 2000, S.20).

Das Tätigkeitsspektrum von erwerbstätigen Pflegenden umfasst vor allem Aufgaben, die dem Bereich „general care“ zugeordnet werden (vgl. Reichert 1997, S.59). Nach einer Untersuchung der AARP (American Association of Retired Persons) helfen mindestens die Hälfte der Pflege- oder Hilfe leistenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Angehörigen bei IADL (vgl. Reichert 1997, S.33).

Differenziert man das Tätigkeitsspektrum nach Geschlecht, zeigt sich, dass Unterstützungsleistungen bei IADL von Männern und Frauen gemäß den Daten einer CARNET-Studie gleichermaßen erbracht werden. Allerdings sind Frauen mit 14 Prozent doppelt so häufig wie Männer (7 Prozent) in die persönliche Pflege eingebunden und unterstützen bei ADL (vgl. Martin Matthews 1999, S.304).

Umfang der Pflegeleistung

Im Durchschnitt (Erwerbstätige und Nicht-Erwerbstätige) investiert die Hauptpflegeperson 36,6 Stunden pro Woche in die Betreuung und Versorgung von Pflege- und Hilfebedürftigen (vgl. Infratest 2003, S.22). Es gibt empirische Hinweise darauf, dass der zeitliche Umfang, den erwerbstätig Pflegenden für die Pflege aufbringen, sich nicht von der investierten Pflegezeit aller Pflegenden unterscheidet. Erwerbstätige bringen, ausgehend von einer 7-Tage-Woche, im Durchschnitt 5 Stunden und 20 Minuten Tagespflegezeit auf (vgl. Stelzer-Orthofer/Jenner 2004, S.93).

Das Ausmaß und der Umfang der erbrachten Unterstützungsleistungen und damit auch der Umfang der Erwerbstätigkeit hängen allerdings wesentlich von dem Schweregrad der körperlichen und mentalen Beeinträchtigung des Pflegebedürftigen ab (vgl. Reichert 1997, S.32). Durchschnittlich bringen Erwerbstätige sechs bis zehn Stunden für die Pflege/Hilfe in der Woche auf. Der Umfang ist dabei stark abhängig von der Art der gewährten Unterstützung. Auch hier zeigen sich wieder Unterschiede nach Geschlecht: Frauen bringen wesentlich mehr Zeit für die Hilfe-/Pflegetätigkeiten auf als Männer. Eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Versicherungskonzerns Travelers Insurance Companies aus dem Jahr 1985

geben werden. Dallinger geht über die reine soziodemografische Beschreibung der Pflegeleistenden hinaus und liefert eine handlungstheoretisch fundierte Erklärung.

ergab, dass Frauen im Durchschnitt 15 Std./Woche, Männer dagegen nur 5 Std./Woche aufbringen (vgl. Reichert 1997, S.32-35; Reichert 2003, S.211.).

2.3 Belastungsaspekte

Belastungsfaktoren in Pflegesituationen und Entlastungsmomente

Personen, die einen Angehörigen pflegen sind oftmals großen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Die Erhebung von Infratest Sozialforschung (2003) ergab, dass sich 42 Prozent der Hauptpflegepersonen von Pflegebedürftigen eher stark und 41 Prozent sogar sehr stark belastet fühlen (Bei Hilfestellungen fühlen sich 31 Prozent eher stark und nur 8 Prozent sehr stark belastet) (vgl. Infratest 2003, S.23). Demenzerkrankungen wirken sich besonders belastend auf die Pflegenden aus, da mit zunehmender kognitiver Beeinträchtigung der zu pflegenden Person der Betreuungsaufwand zunimmt und mitunter ständige Verfügbarkeit der Pflegenden erfordert (vgl. Schneekloth/Wahl 2005, S.134).

68 Prozent aller Hauptpflegepersonen berichten sowohl von körperlichen als auch seelischen Beeinträchtigungen (Infratest 2003, S.23). Die Ursachen hierfür sind darin zu suchen, dass die Pflegenden nicht ausreichend Zeit für sich selbst, ihre Familie oder soziale Aktivitäten haben (Reichert 1997, S.38f.). Mit zunehmender Beanspruchung leiden die Pflegenden an Isolation, Aussichtslosigkeit und der Verantwortung, die sie tragen (vgl. Pochobradsky u.a. 2005, S.42-46).

Einen weiteren Belastungsfaktor stellt die ökonomische Lage der Betroffenen dar. Ein geringes Einkommen, Arbeitslosigkeit und die Sorge um die Alterssicherung können ihrerseits als Belastungsmomente wirken. Des Weiteren kann – trotz Pflegegeld – nicht jede Pflegeperson die Kosten für eine professionelle Hilfe aufbringen (vgl. Reichert 1999, S.39 und S.45).

Unterstützung von anderen Familienangehörigen, Bekannten, ambulanten Diensten und/oder weiterer Hilfspersonen kann dazu beitragen, die Hauptpflegeperson zu entlasten (Infratest 2003, S.18). Acht Prozent der Hauptpflegepersonen haben jedoch keinerlei Unterstützung, in 36 Prozent der Fälle ist lediglich eine weitere Person an der Pflege beteiligt, in 29 Prozent zwei weitere Personen. Bei Hilfebedürftigen sind im Schnitt weniger Helferinnen und Helfer involviert.

Auch der Austausch von Informationen und professionelle Beratung kann helfen, das Ausmaß der Belastung von Pflegepersonen zu mindern. Allerdings nutzt nur eine Minderheit entsprechende Angebote und Möglichkeiten. Von einem regelmäßigen Austausch mit professionellen Fachkräften berichten in der Umfrage von Infratest Sozialforschung (2003) z.B. lediglich 7 Prozent und 6 Prozent besuchen regelmäßig Angehörigencafés oder Sprechstunden (vgl. Infratest 2003, S.24). Auch eine Studie aus Österreich (2005) verdeutlicht das Informationsdefizit auf Seiten der Pflegenden: So waren ca. 55 Prozent in rechtlichen Fragen, 47 Prozent in finanziellen Fragen, 45 Prozent über Schulungsangebote und 38 Prozent über Angebote zur Kurzzeitpflege schlecht oder überhaupt nicht informiert (vgl. Pochobradsky u.a. 2005, S.40).

Beruf als Entlastungsmoment

Eine zusätzliche Berufstätigkeit von Pflegepersonen kann zu „einer Kumulation unterschiedlicher Belastungsarten“ führen (Reichert 2003, S.212), die sich sowohl aus der Pflegesituation

selbst als auch aus den beruflichen Anforderungen sowie dem Bemühen um die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche ergeben.

Wenn Studien auch belegen, dass in der Tat die Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch Pfl egetätigkeiten (stark) zunimmt, so lässt sich doch auch nachweisen, dass *Erwerbstätige* mit Pflegepflichten weniger stark belastet sind, als nicht-erwerbstätige Pflegend e (vgl. Dallinger 1997b, S.132f. u. 144f.; vgl. Pochobradsky u.a. 2005, S.47). Dies lässt sich dadurch erklären, dass eine Berufstätigkeit auch entlastende Faktoren enthält: sie hilft soziale Kontakte aufrecht zu erhalten, berufliche Ziele können weiter verfolgt werden und sie lenkt von Problemen und Sorgen ab. Darüber hinaus verhilft das Einkommen mitunter auch dazu, einen Teil der Pflegelast an professionelle Dienste oder private Hilfskräfte abzugeben (vgl. Reichert 1997, S.45f.).⁹

Im weiteren Verlauf werden nun Ergebnisse zu der wechselseitigen Beeinflussung von Erwerbstätigkeit und Pflege – ihre Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Konsequenzen für den Arbeitsplatz näher beschrieben.

2.4 Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Pflege

2.4.1 Auswirkungen der Erwerbstätigkeit auf die Hilfe- bzw. Pflegeleistung

Erwerbstätige und nicht-erwerbstätige Pflegend e

Bei der Frage, ob eine berufliche Tätigkeit von Pflegepersonen Einfluss auf den zeitlichen Umfang der erbrachten Pflegeleistung ausübt, kommt die Forschung zu unterschiedlichen Ergebnissen: Auf der einen Seite stehen Studien, die zeigen, dass die Gruppe der erwerbstätigen und der nicht-erwerbstätigen Pflegeleistenden sich hinsichtlich der Zeit, die für Pfl egetätigkeiten erbracht wird, kaum oder gar nicht unterscheiden (vgl. Reichert 2003, S.211f.; vgl. Dallinger 1997a, S.78). Andere Faktoren wie etwa das Leben in einem gemeinsamen Haushalt (Pflegepensum steigt) oder der Familienstand (bei verheirateten erwerbstätigen Töchtern sinkt das Pflegepensum) stehen dagegen sehr wohl mit dem Pflegeumfang in Verbindung (vgl. Dallinger 1997a, S.55f.).

Berufstätige Männer und Frauen

Es hat sich allerdings gezeigt, dass die Ausübung eines Berufs in Abhängigkeit des Geschlechts der Pflegeperson die Pflegeleistung durchaus beeinträchtigt. Dallinger (1997a) führt als Beleg eine Studie von Stroller (1983) an, die ergab, dass eine Erwerbstätigkeit zwar bei Söhnen, nicht jedoch bei pflegenden Töchtern zu einer Reduzierung der Unterstützungsleistung führt (vgl. Dallinger 1997a, S.56).¹⁰

⁹ Haller u.a. (2004) kommen zu dem Ergebnis, dass es vier Typen von Erwerbstätigen gibt, die die Gleichzeitigkeit von Beruf und Pflege unterschiedlich erleben: die *Mehrfachbelasteten*, die sich von der parallelen Ausübung von Erwerbstätigkeit und Pflege stark bzw. sehr stark belastet fühlen, die *dominant Pflegebelasteten*, die sich durch Pflegeaufgaben übermäßig beansprucht fühlen, die *dominant Berufsbelasteten*, die sich vor allem durch die Berufstätigkeit stark belastet fühlen und die *Survivors*, die mit den beruflichen und privaten Pflegeanforderungen gut zurechtkommen. Die Gruppe der dominant Berufsbelasteten stellte mit nur 6 Prozent aller Befragten die kleinste Gruppe dar (vgl. Haller u.a. 2004, S.5; vgl. Stelzer-Orthofer/Jenner 2004, S.101f.)

¹⁰ Stroller führt dies darauf zurück, dass Frauen die notwendigen zeitlichen Ressourcen ihrer Freizeit entnehmen, um weder die berufliche noch die Pflegeleistung einschränken zu müssen: „The fact that these employed women do not significantly decrease their hours of assistance to parents suggest that they are coping with demands for parent caregiving by reallocating domestic production activity and, most probably, decreasing their leisure time.“ (Stoller 1983, S.857, zit. nach Dallinger 1997a, S.56)

Tätigkeitsspektrum

Das Tätigkeitsspektrum variiert deutlich mit einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit der Pflegeperson. Allerdings ist zugleich auch der Pflegebedarf des jeweiligen Angehörigen zu berücksichtigen, denn je höher der Pflegebedarf ist, umso weniger sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die direkte Pflege und Hilfestellungen im Haushalt involviert (vgl. Reichert 2003, S.211f.; vgl. auch Dallinger 1997a, S.58f.).

Private und professionelle Hilfsdienste/-personen erbringen in diesen Fällen die notwendigen Unterstützungsleistungen (vgl. Dallinger 1997a, S.78).

Auch hier machen sich wieder Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen bemerkbar: Männer delegieren Aufgaben häufiger als Frauen (vgl. Dallinger 1997a, S.78).

Ein erhöhter Pflegebedarf muss allerdings nicht dazu führen, dass die Pflegeleistung eingeschränkt wird. Auch die Arbeitszeit kann reduziert werden. Damit wäre aber bereits eine Folge der privaten Pfl egetätigkeit für den Arbeitsplatz angesprochen, die im nächsten Abschnitt skizziert werden.

2.4.2 Auswirkungen der Pflege-/Hilfstätigkeiten auf den Arbeitsplatz

Vornehmlich in den USA und Kanada ist bereits in den 1980er Jahren zu betrieblichen Folgewirkungen geforscht worden. Auch aus Deutschland liegen inzwischen Ergebnisse zu diesem Sachverhalt vor, allerdings noch in sehr geringem Umfang.

Zu den am häufigsten dokumentierten Auswirkungen zählen:

- Das *Versäumen von Arbeitszeit* in Folge von Unpünktlichkeit, Arbeitsunterbrechungen, vorzeitigem Verlassen des Arbeitsplatzes, nicht mehr leistbaren Überstunden oder ganzen Fehltagen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geht oftmals mit einer akribischen Zeitplanung einher, die wenig Spielraum für unvorhergesehene Zwischenfälle lässt. Schon bei kleinsten Störungen des Tagesablaufs kann die Arbeitszeit beeinträchtigt werden (vgl. Reichert 2003, S.212f.; vgl. Reichert 1997, S.40-42).
- *Beeinträchtigt es Leistungsvermögen*. Die Sorge um den Verwandten, Konzentrationsmängel als Resultat einer reduzierten Erholungsphase sowie körperliche und gesundheitliche Beeinträchtigungen drosseln die Arbeitsleistung. Manche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind zusätzlich noch frustriert, weil sie nicht in dem von ihnen gewünschten Ausmaß Leistung erbringen können. Dies schlägt sich seinerseits auf die Arbeitsmotivation nieder (vgl. Reichert 2003, S.213; vgl. Reichert 1997, S.42f.).
- *Mangelndes Verständnis von Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten*. Dieser Faktor hat maßgeblich Auswirkungen darauf, ob Pflege und Arbeit miteinander vereinbart werden können, denn je verständnisvoller Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzte sind, umso eher werden individuelle Lösungen gefunden, unterstützen die Kollegen und Kolleginnen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (vgl. Reichert 2003, S.213f.).
- Arbeitnehmer berichten von *verminderten Chancen bei Fort- und Weiterbildung*, da die Bildungsangebote oftmals nicht in das enge Zeitfenster passen (vgl. Reichert 1997, S.43).
- *Reduzierung und Reorganisierung der Arbeitszeit*: Eine Studie aus Nordamerika aus dem Jahr 1997 fand heraus, dass über 49 Prozent ihre Arbeitszeiten reorganisiert haben, um Pflege und Beruf zu vereinbaren. 11 Prozent ließen sich freistellen und 7 Prozent reduzieren ihre

wöchentliche Arbeitszeit oder übernahmen einen weniger anspruchsvollen Job (vgl. NAC/AARP (1997) nach Wagner/Neal o.J., S.8; s.a. Kap.2.2.2).

- *Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses* hat besonders gravierende Auswirkungen auf Arbeitnehmerseite, evtl. aber auch für den Arbeitgeber (vgl. zu allen Punkten auch Neal 1999, S.206-208.)

2.5 Forschungen zu betrieblichen Maßnahmen

Auch wenn in Deutschland in den letzten Jahren die Auseinandersetzung mit den Folgen des demografischen Wandels zugenommen hat, wird das Thema „Pflege und Erwerbstätigkeit“ in den wenigsten Betrieben aufgegriffen, existieren kaum Maßnahmen, die sich an Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen richten. Zwar gibt es inzwischen verbreitet „familienfreundliche Angebote“, meist in Form flexibler Arbeitszeitregelungen, diese richten sich aber primär am Bedarf von Eltern (kleiner Kinder) aus.

Bäcker/Stolz-Wittig (1997) kommen bei einer Auswertung formeller Arrangements zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu folgendem Schluss:

„So differenziert die betrieblichen, tariflichen und auch gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung mittlerweile sind, so unterentwickelt zeigt sich demgegenüber die Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen wegen der Versorgung hilf- und pflegebedürftiger Angehöriger“ (Bäcker/Stolz-Wittig 1997, S.54).

Anders stellt sich die Situation in USA und Kanada dar. Dort findet schon seit den 1980er Jahren eine Auseinandersetzung mit betrieblichen Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit von Pflege und Beruf statt. Infolgedessen hat sich ein breites Spektrum „pflegefreundlicher“ Maßnahmen herausgebildet:

- *Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung* z.B. in Form von Freistellungen oder Sonderurlaub
- *Dienstleistungen (Services)*. Hierzu zählen:
 - a) Bildungsangebote in Form von Broschüren, Seminaren oder Handbüchern
 - b) Information, Beratung und Vermittlungsleistungen z.B. durch die Förderung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen, die Zusammenstellung individuell angepasster wichtiger Informationen und Hilfe bei der Suche einer Fachkraft für die häusliche Pflege
- *Finanzielle Leistungen*
- *Förderung der Pflegeinfrastruktur in der Region/Kommune* durch finanzielle Unterstützung von Betreuungseinrichtungen oder ambulanter Dienste in der Region
- *Management Trainings*, die dazu dienen, Vorgesetzte und Führungskräfte für die Thematik zu sensibilisieren und über existierende Maßnahmen zu informieren (vgl. Neal 1999, S.208-221)

Für eine gute Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist allerdings nicht allein die Bandbreite von Maßnahmen ausschlaggebend, sondern auch der Verbreitungsgrad dieser Maßnahmen. Hier zeigen sich auch in den USA noch erhebliche Defizite (vgl. Neal 1999, S.222f.). Gründe für die noch unzureichende Verbreitung von Angeboten sind:

- *Das Problem ist leicht zu umgehen:* Neal (1999) merkt an, dass auch eine große Anzahl von Arbeitsplätzen, die nur eine geringe Qualifizierung voraussetzen, die Einfüh-

rung von Maßnahmen erschweren, da diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen v.a. bei hoher Arbeitslosigkeit jederzeit ersetzbar sind (vgl. Neal 1999, S.225).

- *Die Nutzung von Maßnahmen bleibt hinter den Erwartungen zurück:* Es hat sich gezeigt, dass Pflegende betriebliche Angebote nicht in dem erwarteten Ausmaß nachfragen oder nutzen (vgl. Neal 1999, S.224).

Der geringe Nutzungsgrad lässt sich dadurch erklären, dass manche Betroffene sich selbst nicht zur Zielgruppe der Pflegenden zählen und deswegen bestimmte Angebote nicht in Erwägung ziehen. Hinzu kommt, dass viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Pflegeaufgaben als Privatangelegenheit betrachten und sich aus eigener Kraft darum bemühen, Pflege und Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Darüber hinaus vermeiden sie es, die Pflgetätigkeit an ihrem Arbeitsplatz zur Sprache zu bringen und als „Hilfsbedürftige“ kategorisiert zu werden – nicht zuletzt auch aus Sorge um ihren Arbeitsplatz. Manchmal fehlt den Beschäftigten aber auch einfach das Wissen um vorhandene Maßnahmen in den Betrieben (vgl. Naegele 1997, S.18f.; vgl. auch Philipps 1999, S.129-131).

Es bleibt zu konstatieren, dass obwohl inzwischen verschiedene Studien wie z.B. die Modellrechnung der Prognos AG im Auftrag der Bundesregierung oder die britische „Second Work-Life Balance Study“ deutlich gemacht haben, dass sich familienfreundliche Maßnahmen – und damit auch pflegefreundliche Maßnahmen – für die Betriebe durchaus auch finanziell lohnen, nach wie vor viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eher skeptisch sind (vgl. Schneider/Häuser/Ruppenthal 2005; vgl. BMFSFJ (Hrsg.) 2003; vgl. Woodland u.a. 2003; vgl. auch: Neal 1999, S.226).

2.6 Einige methodische Mängel und weiterer Forschungsbedarf

1. Eine geringe Übertragbarkeit von Forschungsergebnissen: Die meisten methodischen Schwierigkeiten gehen auf die uneinheitliche Definition des Begriffs „Pflegeleistende“ zurück, die nicht nur die (interkulturelle) Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Ergebnisse verhindert, sondern sich direkt auf die Zuverlässigkeit der Daten auswirkt.

Je nachdem ob eine enge Abgrenzung oder eine weit gefasste Definition des Begriffs erfolgt, schwankt die Prävalenzrate zwischen 1,9 - 46,0 Prozent. Zählen auch Hilfe bei Behördengängen, Finanzangelegenheiten oder emotionale Unterstützung zur Pflege-/ Hilfsdefinition hinzu, fällt die Gruppe der Betroffenen sehr viel größer aus, als wenn nur die direkte persönliche Pflege das Auswahlkriterium bildet. Eine höhere Prävalenzrate könnte wiederum dazu führen, dass Unternehmen die Vereinbarkeitsproblematik aufwerten (vgl. Reichert 2003, S.218f.).

Nach wie vor ist es so, dass mit zunehmendem Frauenanteil in der Belegschaft die Prävalenzrate steigt. Aber auch hier macht sich wieder der Einfluss der Pflege-Definition auf die Ergebnisse bemerkbar. Wird eine Definition gewählt, die auch „management care“ oder „long distance care“ berücksichtigt, fällt die Prävalenzrate männlicher Pflegenden deutlich höher aus und damit die Anzahl der Betroffenen insgesamt (vgl. Reichert 2003, S.219).

Dass der Kreis der Betroffenen nicht eindeutig feststeht, erschwert auch die Konzipierung staatlicher und betrieblicher Maßnahmen bzw. die Festlegung derjenigen Personen, die berechtigt sind, entsprechende Angebote zu nutzen. Es stellt sich z.B. die Frage, ob auch jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Hilfen koordinieren und organisieren, flexible Arbeitszeitarrangements in Anspruch nehmen dürfen (vgl. Reichert 2003, S.218f).

Eine Übertragung von Ergebnissen sollte aber auch aus anderen Gesichtspunkten heraus nur bedingt erfolgen, denn zum einen bilden die betroffenen Erwerbstätigen keine homogene Gruppe und zum anderen variieren die betrieblichen Rahmenbedingungen stark mit der Art des Unternehmens (Dienstleister oder Industrieunternehmen) (vgl. Reichert 2003, S.221; vgl. Philipps 1999, S.140). Auch wurden die meisten Untersuchungen bisher in Großunternehmen durchgeführt. Über die Besonderheiten in KMUs ist dagegen noch wenig bekannt (vgl. Reichert 2003, S.220).

2. Geringe Rücklaufquoten beeinträchtigen die Aussagekraft der Daten. Zu wenig ist über diejenigen bekannt, die sich einer Erhebung entziehen (vgl. Reichert 2003, S.219; vgl. Reichert 1997, S.27).

3. Wenig erforscht ist auch, warum sich pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer letztlich dafür entscheiden, die Pflege oder die Erwerbstätigkeit aufzugeben. Dallinger (1997a) hat sich dieser Forschungslücke angenommen und einen handlungstheoretischen Erklärungsansatz vorgelegt.

4. Für die Bundesrepublik konstatiert Reichert (2003) erhebliche Informationslücken z.B. im Hinblick auf die Zahl erwerbstätiger Pflegepersonen, der Art, Dauer und des Ausmaßes der Pflegeleistungen, aber auch der Schwierigkeiten am Arbeitsplatz (vgl. Reichert 2003, S.220).

5. Mehr Aufmerksamkeit sollte der Frage gewidmet werden, welche informellen Regelungen bereits in Betrieben bestehen und wie effektiv diese sich aus Arbeitnehmersicht erweisen (vgl. Reichert 2003, S.220).

6. Die Auswirkungen von Variablen wie Schichtzugehörigkeit, Einkommen, Ausbildung etc. auf die Vereinbarkeit, auf empfundene Belastungen und gewünschte betriebliche Unterstützungsmaßnahmen sind ebenfalls wenig erforscht (vgl. Reichert 2003, S.221).

7. Dallinger (1997a) merkt an, dass bei vielen Untersuchungen die Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Auswahl der Stichprobe beeinflusst sind, da häufig nur jene Personen bei Befragungen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren und pflegten, die es also soweit geschafft haben, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dadurch gehen aber Erkenntnisse über jene Personen verloren, die aufgrund einer mangelnden Vereinbarkeit den Beruf oder die Pflege aufgegeben haben (vgl. Dallinger 1997a, S.81).

3. Zielsetzung und methodische Vorgehensweise

3.1 Zielsetzung

Eine Herausforderung für die effektive Ausgestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt in den kommenden Jahrzehnten stellt auch die Erleichterung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dar. Auch die 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 und Erziehung von Kindern.

Eine gezielte Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen Angehörigen zu Hause pflegen, setzt aber 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.

3.2 Methodische Vorgehensweise

Erhebungsinstrumente

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. Auf Arbeitgeberseite wurde ein Interviewleitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erstellt, die der Thematik gegenüber aufgeschossen sind und ein Leitfaden für Gesprächspartnerinnen und -partner, die der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf eher distanziert gegenüberstehen. Der Leitfaden für die Erwerbstätigen wurde für alle Probanden einheitlich konzipiert.

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.

Auswahl der Befragten und Rekrutierung

Auf *Arbeitgeberseite* wurden 30 Interviews mit Geschäftsinhabern und Geschäftsinhaberinnen, Mitgliedern der Geschäftsführung oder Personalverantwortlichen aus unterschiedlichen Unternehmen geführt. Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche Betriebsgrößen repräsentiert sind.

Auf *Arbeitnehmerseite* wurden insgesamt 25 Interviews mit Personen geführt, die über mehrere Jahre hinweg parallel zu ihrer Berufstätigkeit einen Angehörigen pflegen oder gepflegt haben.

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 den Internetseiten des PME-Familienservice und der Initiative „Mittelstand und Familie“ auf die Studie hingewiesen und um Kontaktaufnahme gebeten.

Die Zielgruppe „Erwerbstätige mit privaten Pflegepflichten“ ist nur schwer zugänglich. Deshalb wurden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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.

4. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Sicht der Erwerbstätigen

4.1 Anmerkungen zur methodischen Vorgehensweise

Zur Auswahl der Interviewpartner

Da die vorliegende Studie explorativen Charakter hat, wurde bei der Auswahl der Interviewpartner darauf geachtet, dass die zu pflegende Person, eine der drei Pflegestufen zuerkannt bekommen hat. Dies erlaubt eine Anbindung an Daten der amtlichen Statistik sowie an die Erhebungen von Infratest Sozialforschung.

Pflegebedürftige sind somit gemäß SGB XI:

„ (...) Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer (...) in erheblichem oder höherem (...) Maße der Hilfe bedürfen.“ (SGB XI §14, Abs.1) Zu den Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens zählen Tätigkeiten der Körperpflege (Waschen, Duschen, Zähneputzen, Toilettengänge etc.), Ernährung (Zubereiten und Aufnahme der Nahrung), Mobilität (selbständiges Aufstehen, Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Treppensteigen etc.) aber auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Einkaufen, Kochen, Wäschewaschen, Putzen etc. (vgl. SGB XI §11, Abs.4)

Die Stufen der Pflegebedürftigkeit legen den Umfang der Einschränkung sowie den zeitlichen Aufwand der Pflege- und Unterstützungsleistung fest, die vorliegen muss, um Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen zu dürfen.

Pflegestufe 1 (erheblich Pflegebedürftige) wird jenen Personen zuerkannt, die „bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität für wenigstens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen *mindestens einmal täglich* der Hilfe bedürfen und *zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung* benötigen.“ (SGB XI §15, Abs.1) Darüber hinaus muss der Pflegende wöchentlich im Tagesdurchschnitt *mindestens 90 Minuten* für Pflege und hauswirtschaftliche Versorgung aufbringen, wovon mehr als *45 Minuten auf die Grundpflege* entfallen müssen (vgl. SGB XI 15, Abs.3; Hervorhebung nicht im Original).

Pflegestufe 2 (Schwerpflegebedürftige) ist dann gegeben, wenn die zu pflegenden Personen in den genannten Bereichen „*dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten* der Hilfe bedürfen“ und auch *mehrfach in der Woche Unterstützung bei der Haushaltsführung* benötigen (SGB XI 15, Abs.1). Der zeitliche Aufwand der hier von den Pflegepersonen zu erbringen ist, beläuft sich auf mindestens drei Stunden wöchentlich im Tagesdurchschnitt. Bei Pflegestufe 2 müssen zwei Stunden auf die Grundpflege entfallen (vgl. SGB XI 15, Abs.3; Hervorhebung nicht im Original).

Pflegestufe 3 (Schwerstpflegebedürftige) setzt voraus, dass die Pflegebedürftigen „bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität *täglich rund um die Uhr, auch nachts*, der Hilfe bedürfen und zusätzlich *mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung* benötigen.“ (SGB XI 15, Abs.1). Der Zeitaufwand für die *Grundpflege beläuft sich in dieser Stufe auf mindestens vier Stunden* – insgesamt müssen *mindestens fünf Stunden für Pflege und Unterstützung* wöchentlich im Tagesdurchschnitt aufgebracht werden (vgl. SGB XI 15, Abs.3; Hervorhebung nicht im Original).

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, das eine der drei Pflegestufen zugeordnet bekommen hat: „Bei Kindern ist für die Zuordnung der zusätzliche Hilfebedarf gegenüber einem gesunden gleichaltrigen Kind maßgebend.“ (SGB XI, §15, Abs.2) Auch hier gelten die zeitlichen Vorgaben den Pflegeaufwand betreffend.

Um ein möglichst differenziertes Bild der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erhalten, wurden auch Personen in die Befragung aufgenommen, die retrospektiv von ihren Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf berichten: vier Personen sind bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, zwei weitere Interviewpartner gaben an, dass sie die zu pflegende Person kürzlich in eine Pflegeeinrichtung gegeben haben und bei dreien ist der Pflegebedürftige verstorben. Da alle diese Personen mindestens zwei Jahre während ihrer Berufstätigkeit gepflegt haben, kann davon ausgegangen werden, dass auch ihre Angaben wertvolle Einblicke in den Alltag von Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Familienangehörigen erlauben. Da zwei Interviewte die Pflegetätigkeiten aufgegeben bzw. an eine professionelle Einrichtung übertragen haben, bleibt zu erwarten, auch Aufschluss über mögliche Beweggründe für eine Delegation der Pflege zu erhalten.

Die befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind fast alle entweder Hauptpflegepersonen oder zusammen mit anderen Angehörigen zu gleichen Anteilen in die Pflege eingebunden. Lediglich bei zwei Männern ist die Ehefrau hauptsächlich für die Pflege verantwortlich (gewesen).

Zum Erhebungsinstrument

Bei der Befragung der Erwerbstätigen kam ein Leitfadeninterview zum Einsatz, in dessen Verlauf folgende Themen gezielt angesprochen wurden:

- *die Pflegesituation:* Wer wird gepflegt? Welche Pflegestufe wurde festgelegt? Wie ist die Pflege organisiert? Welche Tätigkeiten fallen im Rahmen der Pflege an?
- *die Pflegebiografie:* Trat der Pflegebedarf plötzlich auf oder war er Folge eines Prozesses? Seit wann wird schon gepflegt?
- *der berufliche Hintergrund:* Wie hoch ist die wöchentliche Arbeitszeit? Wie viele Personen arbeiten in den jeweiligen Unternehmen?
- *Veränderungen der Erwerbssituation aufgrund der Pflegeaufgaben:* Haben sich aufgrund der Pflegetätigkeit die Arbeitszeiten verändert? Wie hat sich der Arbeitsalltag insgesamt verändert?
- *Betriebsklima und Unterstützung am Arbeitsplatz:* Sind Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzte über die privaten Pflegeaufgaben informiert? Wird das Thema am Arbeitsplatz thematisiert? Gibt es Regelungen, die den Beschäftigten helfen, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren? Wie bewerten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Unterstützung am Arbeitsplatz?
- *Problemlagen und Unterstützungswünsche:* Was bereitet den Beschäftigten in ihrer gegenwärtigen Situation am meisten Probleme? Ist die Berufstätigkeit eine Zusatzbelastung? Was wünschen sich die Erwerbstätigen von staatlicher Seite, um stärker entlastet zu werden?

Die soziodemografischen Angaben (Alter, Geschlecht, Familienstand, Kinder) wurden entweder im Verlauf des Interviews erfasst oder im Anschluss erfragt. Ein Interview nahm im Durchschnitt etwa 50 Minuten in Anspruch.

4.2. Die interviewten Personen

Es wurden insgesamt 25 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt, die sowohl berufstätig sind, als auch einen Angehörigen pflegen. Bevor erste Fakten zur Pflegesituation dargelegt werden, ist ein Überblick über die soziodemografischen Angaben der 25 interviewten Personen zu geben.

Geschlecht und Alter

Es wurden 7 Männer und 18 Frauen befragt. Nimmt man die Prozentwerte, so entspricht der Anteil männlicher (28 Prozent) und weiblicher Interviewpartner (72 Prozent) fast genau dem Anteil männlicher und weiblicher Pflegepersonen in der Bevölkerung (gemäß der Hochrechnung von Infratest Sozialforschung 2003).

Die Altersspanne der Befragten reicht vom 36. bis zum 60. Lebensjahr. Differenziert man die Personen nach Dekaden so sind lediglich zwei Interviewpartner unter 40 Jahre alt, zwölf Personen zwischen 40 und 50 Jahre, acht zwischen 50 und 60 und zwei über 60 Jahre alt.

Das Alter der Pflegenden gibt einen Anhaltspunkt darüber, wie lange die Befragten schon erwerbstätig sind bzw. noch sein können. Die Pflege älterer Angehöriger tritt in der Regel erst dann ein, wenn die Erwerbstätigen selbst schon etwas älter sind und folglich länger am Berufsleben partizipiert haben. Die Pflege von Kindern dagegen kann schon sehr früh in der Erwerbsbiografie auftreten und für einen langen Zeitraum das Leben der Pflegenden bestimmen.

In einigen Gesprächen wurde deutlich, dass das Alter der Pflegenden seinerseits Einfluss auf die Entscheidung haben kann, sich partiell aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen. Insbesondere Arbeitnehmerinnen scheuen davor zurück, vorübergehend aus dem Beruf auszusteigen oder die Arbeitszeiten weiter zu verkürzen, denn nicht selten wird antizipiert, dass ein beruflicher Wiedereinstieg nicht oder nicht an dem erwünschten Arbeitsort bzw. in der erwünschten Tätigkeit möglich ist.

Familienstand, Herkunftsfamilie und Kinder

18 Befragte sind verheiratet, zwei geschieden und weitere zwei sind verwitwet. Drei Personen sind ledig. Es fällt auf, dass nur eine Pflegeperson Einzelkind ist. Acht Personen haben eine Schwester oder einen Bruder, sieben haben zwei und vier haben drei Geschwister. Die übrigen Personen haben vier Geschwister oder mehr. Damit stammen fast alle Befragten aus Mehrkinderfamilien. Eine Person machte keine Angaben.

21 der Befragten sind auch Eltern: zehn haben ein Kind, acht haben zwei Kinder und drei Personen haben drei Kinder.

Tab. AN1: Eigene Kinder

Anzahl Kinder	Anzahl
Kein Kind	4
Ein Kind	10
Zwei Kinder	8
Drei Kinder	3
Gesamt	25

Die Angaben über das Alter des jüngsten Kindes reichen von zwei Jahren bis zu einem Alter von 38. Insgesamt sind sechs Kinder noch minderjährig. Einige der Befragten sind demnach „dual carers“, d. h. sie müssen nicht nur Pflege und Beruf parallel managen, sondern zugleich noch den Ansprüchen an und Verpflichtungen von Eltern nachkommen. Allerdings ist schon an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass sich unter den Befragten fünf Personen befinden, die ein pflegebedürftiges Kind haben, von denen sich drei ausschließlich um dieses kümmern, da sie sonst keine weiteren Kinder haben.

4.3 Die Pflegesituation

Die zu pflegende Person

Wie Tabelle AN2 zeigt, pflegt die Mehrzahl der interviewten Erwerbstätigen die eigene Mutter. Sechs Personen pflegen ihren Partner oder ihre Partnerin und fünf haben ein pflegebedürftiges Kind. Zwei Personen gaben an, die Schwiegermutter bzw. den Schwiegervater zu pflegen.

Tab. AN2: Die zu pflegenden Personen

Die zu pflegende Person	Anzahl
Mutter	10
Schwiegermutter/ Schwiegervater	2
Großmutter	2
(Ehe-)Partnerin/ (Ehe-)Partner	6
Kind	5
Gesamt	25

Das Alter der zu pflegenden Personen reicht von zwei bis zu 98 Jahren.

Die Altersspanne der zu pflegenden Kinder liegt zwischen zwei und 28 Jahren, das Alter der gepflegten Partner bzw. Partnerinnen zwischen 45 bis 65, das Alter der Eltern- bzw. Großelterngeneration zwischen 71 und 98 Jahren.

Pflegebiografie

Für 13 Personen – unter ihnen alle Befragte, die ein pflegebedürftiges Kind haben – kam die Pflege unvorhergesehen. Zwei Personen wurden infolge eines Unfalls zu einem Pflegefall, andere erlitten einen Schlaganfall. Für elf Personen hat der Pflegebedarf im Laufe der Zeit stetig zugenommen; in sechs Fällen war die pflegebedürftige Person demenzkrank.

Die befragten Eltern wiesen darauf hin, dass die körperliche Pflege mit zunehmendem Alter ihrer Kinder schwieriger wird, wohingegen sie bei Tätigkeiten wie der Nahrungsaufnahme oder dem selbstständigem Anziehen mitunter auch von Verbesserungen berichten.

Dauer der Pflege

Auch die Pflegedauer variiert stark. Zwei Personen pflegen seit 1,5 Jahren, eine schon seit 30 Jahren. Betrachtet man die Angaben zur Dauer der Pflege so fällt auf, dass eine lange Pflegedauer vor allem bei zu pflegenden Kindern und Partnern anzutreffen ist: Die Eltern der pflegebedürftigen Kinder pflegen im Durchschnitt seit 15 Jahren, Partner und Partnerinnen werden im Durchschnitt seit 13 Jahren gepflegt. Beide Gruppen ähneln sich also im Hinblick auf den Eintritt in die Pflegesituation und der Pflegedauer. Dies hat auch Konsequenzen für den Verlauf der Erwerbstätigkeit. Die Personen mit einem älteren pflegebedürftigen Angehörigen können ein Ende der Pflege in der Regel absehen. Die zeitliche Begrenzung der Pflegedauer ist mitunter ein wichtiger Aspekt bei der Übernahme der Pflegeverantwortung. Wird dagegen der Partner oder die Partnerin z. B. in Folge eines Unfalls pflegebedürftig, ist gerade bei jungen Menschen die zeitliche Dauer der Pflege offen. Das gleiche trifft für Eltern pflegebedürftiger Kinder zu. Es ist deswegen insbesondere bei diesen beiden Gruppen davon auszugehen, dass Arrangements gefunden wurden, die es den Befragten erlauben – auch über eine längere Zeitspanne hinweg – Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Pflegestufe und tatsächlicher Zeitaufwand

Die Frage nach der Einstufung des Pflegebedürftigen ist von großer Bedeutung, bei der Auseinandersetzung mit Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Pflegestufe gibt Aufschluss über den Umfang der Pflegebedürftigkeit und damit einen ersten Anhaltspunkt für die Zeit, die für die Pflege aufgebracht werden muss. Wie Tabelle AN3 zeigt, pflegt die Mehrheit der interviewten Personen einen Angehörigen mit Pflegestufe 2.

Tab. AN3: Pflegestufen

Pflegestufe	Anzahl
Pflegestufe 1	5
Pflegestufe 2	15
Pflegestufe 3	5
Gesamt	25

Damit können 15 Personen einen Pflegeaufwand von mindestens drei Stunden täglich nachweisen von denen zwei Stunden auf die Grundpflege entfallen und fünf Befragte einen Pflegeaufwand von mindestens fünf Stunden täglich, von denen vier Stunden für die Grundpflege aufgebracht werden müssen.

Auch in anderer Hinsicht beeinflusst die Pflegestufe die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, da sie die gewährten Unterstützungsleistungen der Pflegeversicherung festlegt. Der Umfang der Unterstützungsleistung beeinflusst seinerseits die finanzielle und zeitliche Flexibilität der Erwerbstätigen. Allerdings sind zehn Interviewpartner mit dem Einstufungsverfahren eher unzufrieden, speziell jene Personen, die einen demenzkranken Menschen betreuen:

„Ich hatte erwartet, dass sie gleich in Pflegestufe 2 eingestuft werden würde, aber das ist nicht geschehen (...). Also es wurde nur von der Pflege ausgegangen, d.h. meine Mutter konnte ihr Gesicht noch selber waschen. Aber sie hat das Waschbecken nicht gefunden. Sie brauchte also immer ständig Anleitung und brauchte immer eine Person, die da war, weil sie sich ja nicht orientieren konnte.“

„...[viele] gucken nur auf diese körperlichen Zustände und nicht auf diese Demenzzustände, die sehr oft bei älteren Leuten da sind und mindestens genau so viel Aufmerksamkeit brauchen, (...), wenn nicht zum Teil noch mehr.“

„Das Krankheitsbild bei Demenz ist ja, dass die betroffene Person, (...) noch der vollsten Überzeugung sind, dass sie noch alles machen können. So, wenn dann der Gutachter kommt und unterhält sich mit meiner Mutter, dann sagt die natürlich, was sie alles machen kann. Bis dann die zu begutachtende Person feststellt, dass es doch nicht so ist, das dauert dann schon eine Zeit.“

„(...) ich bin schon zwei- oder dreimal bei dieser Beurteilung dabei gewesen. Das sind aber immer Beurteilungen, die tagesformabhängig sind. (...) Das muss man halt unter der Kategorie Ungerechtigkeit abstempeln.“

Von einem Vater, dessen Kind Pflegestufe 1 bewilligt bekam, wird kritisiert, dass das ganze Beurteilungssystem primär auf ältere Menschen ausgerichtet sei und infolge dessen für die Ermittlung des Pflegebedarfs bei Kindern gänzlich ungeeignet. Zwei Personen treffen Vorbereitungen für einen Antrag auf Neueinstufung.

Wie die Aussagen über das Einstufungsverfahren verdeutlichen, sind die wenigsten Pflegenden der Ansicht, dass das Verfahren ihrer tatsächlichen Pflege- und Unterstützungsleistung gerecht wird. Diese Unzufriedenheit rührt daher, dass die Grundpflege im SBG XI eine Vorrangstellung einnimmt, wohingegen in den Augen der Befragten das Pflegemanagement, die Hilfe im Haushalt sowie soziale und emotionale Betreuungsleistungen bedeutsamer sind und auch mehr Zeit in Anspruch nehmen.

„Wenn der medizinische Dienst käme, der würde die ganzen Haushaltstätigkeiten nicht als Pflege bezeichnen. (...) Das ist immer so eine Geschichte. Ist es denn keine Pflege, wenn Sie sich beispielsweise mit ihr beschäftigen oder für sie das Essen kochen?“

„Also ich würde sagen, pro Tag drei Stunden, Minimum drei Stunden, eher vier Stunden. Wobei das nicht mit der Pflegestufe kompatibel ist weil halt doch einige Dinge von der Pflegeversicherung nicht anerkannt werden.“

Obwohl je nach Pflegestufe ein bestimmter zeitlicher Mindestaufwand vorausgesetzt werden konnte, wurden die Erwerbstätigen deshalb zusätzlich danach gefragt, wie viel Zeit sie ihrer Meinung nach am Tag für die Pflegetätigkeiten aufbringen. Der zeitliche Aufwand liegt zwischen einer und sieben Stunden, wobei häufig angegeben wurde, dass sie auch nachts ständig auf Abruf stünden. Am häufigsten gaben die Befragten an, zwischen drei und vier Stunden Zeit pro Tag für die Pflege aufzubringen (10 Nennungen). Vier Personen sagten, die Pflege nehme sechs bis sieben Stunden Pflege in Anspruch. Im Durchschnitt pflegen die Erwerbstätigen 3,8 Stunden pro Tag.

Die Auswertung der Interviews hat gezeigt, dass die Angaben stark variieren – auch innerhalb einzelner Pflegestufen. Männer pflegen durchschnittlich eine Stunde weniger als Frauen. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass sie in der Regel Vollzeit arbeiten und auf Unterstützung von Angehörigen oder professionellen Pflegern zurückgreifen. Allerdings können die Daten aufgrund der kleinen Fallzahl nicht auf Zusammenhänge getestet werden. Die große Spannbreite der zeitlichen Angaben lässt sich aber auch darauf zurückführen, dass viele der Befragten verunsichert sind, welche Tätigkeiten sie bei einer Zeitangabe berücksichtigen sollen. So konnte eine Frau den Aufwand zeitlich nicht bemessen, da ihre Mutter ständig betreut werden muss und sie deshalb alle anderen Tätigkeiten so organisiert, dass sie währenddessen ihre Mutter beaufsichtigen kann. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Befragten sehr viel mehr Zeit in die Pflege investieren, als offiziell anerkannt wird, was folglich die Vereinbarkeit von Pflegetätigkeit und Beruf weiter erschwert, da die Kluft zwischen staatlich gewährter Hilfe und Unterstützung und tatsächlichem Pflegebedarf durch die private Organisation der Pflege und/oder Arrangements mit den jeweiligen Arbeitgebern überbrückt werden muss.

Wohnsituation

16 der befragten Erwerbstätigen gaben an, dass die zu pflegende Person mit ihnen im gleichen Haushalt wohnt. Sieben wohnten entweder in ihrem eigenen Haus oder im gleichen Haus aber in einer eigenen Wohnung. Zwei Personen haben kürzlich die Pflege an eine Einrichtung abgegeben. Zum einen die Eltern eines zweijährigen behinderten Kindes, das gesundheitlich ständig überwacht werden muss, zum anderen einer der pflegenden Söhne, für den die Situation nach sieben Jahren nicht länger zu ertragen war.

Wie in Kapitel 2 dargelegt, steht die Wohnsituation in direktem Zusammenhang mit dem Umfang der geleisteten Unterstützung. Auch einige der Interviews weisen in diese Richtung, allerdings ist die Stichprobe zu klein, um diesen Zusammenhang eindeutig nachweisen zu können. Die Interviews geben auch Anhaltspunkte dafür, dass die Wohnsituation die empfundene Belastung in zwei Richtungen beeinflussen kann. Zum einen berichten Befragte verschiedentlich davon, dass sie die räumliche Distanz zur pflegebedürftigen Person als sehr wichtig empfinden. Andere Personen wiederum äußern sich dahingehend, dass die Aufhebung der räumlichen Distanz durch Zusammenlegung der Haushalte eine Erleichterung darstellt, da Fahrzeiten wegfallen, die insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn der Haushalt der Pflegeperson, der Arbeitsplatz und der Haushalt des Pflegebedürftigen nicht nah beisammen liegen.

Tätigkeitsspektrum

Die Frage nach dem Tätigkeitsspektrum sollte zum einen Einblicke in den Umfang der erbrachten Pflegeleistung von Erwerbstätigen liefern, zum anderen sollte sie Aufschluss darüber geben, ob die übernommenen Pflegeaufgaben geschlechtsspezifisch variieren.

Das Tätigkeitsspektrum umfasst bei fast allen Befragten sowohl personenbezogene Pflege als auch Aspekte des Pflegemanagements. Während die befragten verheirateten Arbeitnehmerinnen bis auf wenige Ausnahmen die Pflegebedürftigen nicht nur bei der Haushaltsführung unterstützen, sondern auch körperliche Pflege, Betreuung und emotionale Unterstützung übernehmen, sind ihre Ehemänner in der Regel stärker in die Organisation der Pflege, in die Abwicklung von Finanzangelegenheiten und in die Kommunikation mit Behörden und Krankenkassen eingebunden. Tätigkeiten der Körperhygiene übernehmen Männer nur gelegentlich. Dieses Arrangement wird teilweise dadurch bedingt, dass die meisten Ehemänner der Befragten Vollzeit arbeiten, wohingegen die Frauen in der Regel ihre Arbeitszeiten reduziert haben.

Auch für die im Rahmen der Studie befragten Männer ist dieses Pflegearrangement zutreffend. Wenn es sich bei der pflegebedürftigen Person um die Partnerin oder die eigenen Eltern bzw. Großeltern handelt, übernehmen andere Angehörige oder ambulante Dienste während der Arbeitszeit die Betreuung. Lediglich ein Mann hat zu Beginn der Pflege seiner Ehefrau versucht, alle Pflegetätigkeiten zusätzlich zu seiner Berufstätigkeit zu übernehmen. Mit zunehmendem Pflegeaufwand hat aber auch er während des Tages einen Großteil der Pflege professionellen Helfern übertragen. Das gleiche Bild zeichnet sich bei den befragten Arbeitnehmerinnen ab, die Vollzeit bzw. vollzeitnah arbeiten. Auch sie kümmern sich eher um organisatorische und bürokratische Aufgaben sowie die Finanzen.

Bei den Eltern behinderter Kinder wurde vereinzelt berichtet, dass die Väter sich abends und am Wochenende stärker in die Pflege einbringen und mitunter gerade die körperlich anstrengenden Pflegeaufgaben wie Waschen oder Baden übernehmen.

„Mein Mann (...) [übernimmt] am Wochenende zum Beispiel all diese Aufgaben, die ich Ihnen eben geschildert habe.“

„Mein Mann unterstützt mich dabei (...) mit dem körperlichem. Die Mietwohnung (...) ist nicht behindertengerecht ausgebaut und da muss man ihn auch öfters in die Badewanne heben, das packe ich nicht alleine. Er wiegt fast 40 kg und das macht dann mein Mann.“

„Also meine Frau ist eher zierlich und dann übernehme ich – bei Anwesenheit zumindest – so die schwereren Aktivitäten und meine Frau dann die „leichteren Aufgaben der Pflege“, was das Essen und so angeht.“

Wie ist die Pflege organisiert? Sozialdienste, private Helfer und Familie

In unterschiedlichem Umfang sind alle Pflegenden auf Unterstützung bei der Pflege angewiesen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben wollen oder können. Lediglich eine Person gab an, alleine für die Pflege verantwortlich zu sein (vgl. Tab. AN4).

Tab. AN4: Wer pflegt

Wer pflegt	Anzahl
Interviewte Person alleine	1
Interviewte Person und andere Angehörige (Familie)	4
Interviewte Person und professionelle Helfer, z.B. Pflegedienste	2
Interviewte Person, Angehörige und professionelle Helfer	13
Interviewte Person, Angehörige, professionelle Helfer und sonstige (Nachbarn, Bekannte)	5
Gesamt	25

Vier Befragte berichten von Familienangehörigen, die sie unterstützen, die Mehrheit praktiziert einen Pflegemix in dem sowohl die Familie als auch professionelle Dienste die Pflege sicherstellen.

„Also im Grund genommen, mache ich das alleine, wobei ich natürlich meine Familie da mit eingespannt habe. Also wenn ich mal nicht vor Ort bin, ist mein Mann eben da oder eines meiner Kinder (...), die dann auch mal mithelfen oder jemand, den ich dann bezahlen muss.“

Wie aus diesen Pflegearrangements deutlich wird, ist Erwerbstätigkeit und Pflege nur dann möglich, wenn die Pflege auf viele Schultern verteilt ist. Allerdings bleibt anzumerken, dass das Ausmaß der erbrachten Unterstützungsleistungen durch Familienangehörige stark schwankt und insbesondere von vielen Frauen nur in Notfällen in Anspruch genommen wird.

Die familiäre Unterstützung ist dennoch von besonderer Bedeutung. Vor allem in den Fällen, wo der familiäre Zusammenhalt groß ist, wird die gegebene Hilfe als sehr wertvoll und wichtig empfunden und trägt wesentlich zur Entlastung der Hauptpflegepersonen bei.

„Bei uns funktioniert das wirklich, (...) da bin ich auch sehr stolz darauf (...). Es ist wirklich immer jemand da, egal sei es mein Mann oder sei es meine Eltern. (...) Also dass muss ich schon sagen, dass das bei uns immer funktioniert.“

„Das [die Pflege, J.H.] ist der Job der ganzen Familie, alleine könnte ich das nicht bewältigen.“

„Ja ich meine ich muss sagen, wir haben zwei erwachsene Kinder, die sind 18 und 22 Jahre alt, die wohnen auch noch hier bei uns. Die unterstützen mich und meinen Mann schon auch sehr. Ich meine mein Mann versucht was im Rahmen seiner zeitlichen Möglichkeiten liegt. Am Wochenende übernimmt er zum Beispiel all diese Aufgaben, die ich Ihnen eben geschildert habe und die Tochter (...) ist vom Studium her an manchen Wochen sehr viel zu Hause, dann mit nimmt sie mir diese Dinge auch ab. Es ist schon eine große Unterstützung, ohne die ich es wahrscheinlich gar nicht schaffen würde.“

4.4 Zur Organisation der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

4.4.1 Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

Nach der Darstellung der Pflegesituation wird nun einen Überblick über die gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisse bzw. die Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Pflege gegeben. In welchen Branchen arbeiten die Pflegenden, welchen Tätigkeiten gehen sie nach und in welchem zeitlichen Umfang? Arbeiten die befragten Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben eher in großen Unternehmen oder kleinen Betrieben?

Die Unternehmens- bzw. Betriebsgrößen variieren stark. So sind sowohl Kleinstunternehmen mit drei Mitarbeitern, als auch Konzerne mit mehreren Tausend Mitarbeitern vertreten. Allerdings konnten einige der Befragten nur Angaben zu ihrer jeweiligen Abteilung machen. Drei Personen konnten zur Betriebsgröße keine Angaben machen (vgl. Tab. AN5).¹¹

Tab. AN5: Anzahl Mitarbeiter im Betrieb

Betriebsgröße	Anzahl
Zwischen 3 und 10 Mitarbeitern	8
Zwischen 14 und 30 Mitarbeitern	6
Zwischen 100 und 200 Mitarbeitern	2
Zwischen 1000 und 8000 Mitarbeitern	6
Keine Angabe	3
Gesamt	25

Die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in den verschiedensten Branchen: Im Einzelhandel, im Öffentlichen Dienst, in Dienstleistungsunternehmen, der Industrie, in Handwerksbetrieben, Vereinen etc. Die Frauen gehen überwiegend Bürotätigkeiten nach, allerdings befinden sich auch Arbeitnehmerinnen mit gänzlich anderen Tätigkeitsprofilen unter den Befragten. Eine Frau arbeitet als Zahnarzttechnikerin in einem Labor, zwei sind von Beruf Krankenschwestern, eine Arbeitnehmerin ist Fachverkäuferin in einer Metzgerei, eine trägt Zeitungen aus und eine weitere ist als Reinigungskraft tätig. Mit zwei Lehrerinnen und einer freigestellten Betriebsrätin wurden ebenfalls Interviews geführt.

Auch die Tätigkeitsprofile der Arbeitnehmer variieren, allerdings überwiegen hier die technischen Berufe: ein Arbeitnehmer arbeitet als Außenhandelsvertreter, ein Interviewpartner war selbstständig, einer ist als Referent für Sozialwesen in der Personalabteilung eines großen Unternehmens tätig, ein weiterer ist technischer Assistent in dem Labor eines Pharmaunternehmens, ein Mann arbeitete als Servicetechniker. Zwei weitere sind technische Angestellte.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 26,4 Stunden und reicht von drei Stunden pro Woche bis zu einer 45 Stunden-Woche. Betrachtet man die Arbeitszeiten differenziert nach Geschlecht, so fällt auf, dass alle Männer während der Pflege einer Vollzeittätigkeit nachgehen bzw. nachgingen. Einer der Arbeitnehmer ist inzwischen freigestellt und ein anderer ist aus dem Berufsleben ausgeschieden. Dagegen arbeitet lediglich eine Frau Vollzeit, eine Arbeitnehmerin arbeitet 32 und eine andere 30 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt liegt die Arbeitszeit der Frauen (21,2 Std./Woche) weit unter der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit der Männer (39,8 Std./Woche).

Schon jetzt lässt sich vermuten, dass reduzierte Arbeitszeiten bei Frauen für die Vereinbarung von Pflege und Beruf zentral sind.

¹¹ Die österreichische Studie zur „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger“ verdeutlicht, dass Vereinbarkeitsfragen gerade für kleinere Betriebe von Bedeutung sind: Fast die Hälfte der Befragten arbeitete in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (vgl. Stelzer-Orthofer/Jenner 2004, S.94).

4.4.2 Veränderung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Pflegeaufgaben: Wechsel des Arbeitsortes, Reduzierung und Reorganisation der Arbeitszeiten

Die Erwerbstätigen wurden danach gefragt, ob sich ihre Arbeitssituation aufgrund der Pflege verändert habe. Fast alle berichten von Veränderungen, allerdings sind diese bei den Arbeitnehmerinnen umfassender als bei den Arbeitnehmern.

Die meisten Frauen arbeiten in Teilzeit, allerdings haben einige dieses Arbeitszeitmodell schon vor dem Eintritt des Pflegefalls praktiziert, mitunter um Kinder und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Dennoch bleibt festzuhalten, dass reduzierte Arbeitszeiten für die befragten Frauen, die am häufigsten praktizierte Vereinbarkeitsstrategie darstellt. Aber auch die Lage der Arbeitszeiten ist von großer Bedeutung. Beide Aspekte spielten und spielen für einige Frauen bei der Arbeitsplatzwahl eine zentrale Rolle. So wurde zum Beispiel berichtet, dass eine Stelle nur deswegen angenommen wurde, weil die Arbeitszeiten mit den Pflegepflichten kompatibel waren. Eine Arbeitnehmerin hat sogar ihren erlernten Beruf aufgegeben und schließlich eine Tätigkeit gewählt, die Nacharbeit erfordert, damit sie tagsüber ganz für ihren pflegebedürftigen Sohn da sein kann. Eine weitere Befragte hat wegen der Pflegeaufgaben eine neue Stelle angenommen. Auch eine Krankenschwester ist darauf angewiesen, dass ihre Stelle es ihr weiterhin erlaubt, den Pflegeanforderungen nachzukommen.

„(...) ich [kann] keinen normalen Schichtdienst machen. Ich muss also eine Stelle haben, wo eine Dauernachtwache möglichst ihren Platz findet und wo die Station nicht darauf angewiesen ist, dass ich plötzlich mal schnell in den Früh- oder Mittagsdienst springe. Das würde für mich natürlich ein großes Problem darstellen. Das kann ich nicht.“

Acht Erwerbstätige, davon sind sieben Männer, haben ihre Vollzeittätigkeit beibehalten. Wo es von Arbeitgeberseite her möglich war, haben diese Personen den Arbeitsbeginn verschoben. Sie beginnen sehr früh, damit sie früher den Arbeitsort verlassen können. Zudem ist nicht bei allen die ständige Anwesenheit im Büro oder auf der Arbeit erforderlich. Diese Personen können Arbeitsausfälle kompensieren, indem sie am Wochenende oder spät abends zu Hause arbeiten.

Eine der interviewten Frauen hat aber auch berichtet, dass sie ihre wöchentliche Arbeitszeit infolge finanzieller Engpässe und Sorgen um die Zukunft aufgestockt hat. Eine weitere Interviewpartnerin musste deswegen nach einer Pause wieder ins Erwerbsleben einsteigen.

Somit kann geschlussfolgert werden, dass mit Übernahme von Pflegeverpflichtungen, die Arbeitszeiten reduziert oder umstrukturiert werden (müssen). Da Männer zwar durchaus die Lage ihrer Arbeitszeit verändern, aber überwiegend ihre Vollzeittätigkeit beibehalten, kann weiterhin gefolgert werden, dass pflegende Arbeitnehmer andere Vereinbarkeitsstrategien wählen als pflegende Arbeitnehmerinnen. Dies zeigt sich auch in den Interviews. Während die Arbeitnehmer delegieren indem sie professionelle Helfer einstellen und Tätigkeiten übernehmen, denen sie auch bei einer Vollzeitstelle nachkommen können, sind die meisten Frauen stärker in die direkte Pflege einbezogen, die nicht so flexibel handhabbar ist und Abstriche bei der geleisteten Arbeitszeit fordert, zumal die wenigsten Arbeitnehmerinnen Tätigkeiten in größerem Ausmaß auf Pflegedienste oder andere Personen übertragen. Selbst in den Fällen, in denen die Frauen auf die Unterstützung von Familienangehörigen zurückgreifen können, wird diese Option oftmals nur in Notfällen in Anspruch genommen.

4.4.3 Unterstützung der Pflegenden von Arbeitgeberseite und Bewertung der Unterstützung durch die Erwerbstätigen

Um ein differenziertes Bild von den Lebensumständen der befragten Erwerbstätigen zu erhalten, wurden die Interviewpartner gebeten, ihren Tagesablauf an einem Arbeitstag zu skizzieren.

IP 6, verheiratete Mutter von drei Kindern, das jüngste ist 25 Jahre alt. Sie pflegt seit 6 Jahren ihre demenzkranke Mutter (Pflegestufe 2) und arbeitet nachts als Krankenschwester:

„Also wenn ich morgens aus meiner Nachtwache komme, dann versorge ich die Mutter so gegen 7.30 Uhr, wobei das etwa eine $\frac{3}{4}$ bis zu einer Stunde benötigt. Dann sind wir um 8.30 Uhr fertig und warten auf den Fahrdienst, der dann normalerweise so um 8.45 Uhr kommt und sie abholt. Dann gehe ich in mein Bett und schlafe und stell mir den Wecker auf mittags so gegen 15 Uhr, dass ich wenigstens 6 Stunden geschlafen habe und rechne damit, dass meine Mutter so gegen 16.00 Uhr kommt. Dann sitzt sie noch ein bisschen bei mir hier in der Küche, wo ich meistens was zu tun habe, dann bekommt sie ihr Abendessen, wobei man ihr das Brot Stückchenweise in den Mund schieben und gucken muss, dass sie auch alles isst usw. Dann um 18.30 Uhr ist sie dann mit dem Essen fertig, dann gehen wir runter – sie wohnt bei uns hier in der Einliegerwohnung, eine Etage tiefer – und dort wird sie dann im Bad versorgt und macht noch den Toilettengang und bekommt ihre Pampers so gegen 19.00 Uhr und dann setzt ich sie ein bisschen zum Fernsehen und um 20.00 Uhr lege ich sie dann zu Bett und gehe um 20.30 Uhr aus dem Haus zur Arbeit.“

IP 10 männlich, ledig, ist Betreuer seiner Großmutter (Pflegestufe 3). Arbeitet Vollzeit als technischer Assistent in einem Pharmaunternehmen:

Ich stehe um 5.00 Uhr auf, bin um 6.00 Uhr auf der Arbeit, damit ich rechtzeitig früh wieder wegkomme, mache je nach Arbeitsintensität auf der Arbeit so um 15.30 bis 16.00 Uhr Feierabend, fahre dann direkt hoch zur Großmutter, fahre die dann mit dem Rollstuhl die Treppe runter zum Spazieren gehen - je nach Wetterlage halt, wenn es zu kalt ist dann nicht. Aber im Sommer jeden Tag (...) so 1 $\frac{1}{2}$ Stunden fahre entweder ich sie oder die Pflegerin (...). Wenn ich nicht mitgehe, dann gehe ich einkaufen oder warte auf sie und dann fahre ich sie wieder hoch, dann ist ja 17.30- 18.00 Uhr. Dann gibt es Abendessen, da trinke ich meistens noch einen Tee mit, dass halt am Tisch so ein bisschen geselliges Beisammensein ist. (...) dann verabschiede ich mich meistens.“

Es wird deutlich, dass der Tagesablauf der Erwerbstätigen straff durchorganisiert ist. Somit wird verständlich, dass bereits kleine Verzögerungen, den gesamten Ablauf beeinträchtigen können, meist zu Lasten der Arbeit. Aber auch ohne unvorhergesehene Störungen müssen die Erwerbstätigen einen Weg finden das Pflegebedingte Zeitkorsett und die zeitlichen Vorgaben ihrer Arbeitsstelle aufeinander abzustimmen. Können die Pflegenden nicht auf ein Netzwerk aus professionellen Betreuern, Familienangehörigen oder Bekannten zurückgreifen, wird offensichtlich, dass ohne das Entgegenkommen der Vorgesetzten, die flexibel in diesen Notlagen reagieren und die Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen, die kurzfristig einspringen, sich Pflege und Beruf in vielen Fällen nur schwerlich miteinander vereinbaren ließen.

Dies wird nachhaltig deutlich, werden jene Fälle betrachtet, in denen Erwerbstätigen diese Unterstützung versagt bleibt. So berichtet ein Servicetechniker aus der Computerbranche, dass es für ihn nach dem Wegfall einer halben Stunde Gleitzeit unmöglich wurde, pünktlich am Arbeitsort zu erscheinen:

„Normalerweise musste ich von 8.30 Uhr bis 17.00 Uhr in der Firma sein. Aber um 8.30 Uhr am Morgen, das habe ich nicht geschafft, weil die Pflege erst um 8.00 Uhr kommt und ich dann meistens um diese Zeit erst weggefahren bin. In dieser Hinsicht habe ich dann auch mit meinen Vorgesetzten Anstöße gekriegt gehabt, dass ich halt nicht früh genug am Morgen da war.“

Obwohl die Vorgesetzten um das Dilemma des Servicetechnikers wussten und sie seine Arbeit sehr schätzten, wurde keine Lösung gefunden, die es ihm ermöglicht hätte, ohne regelmäßige Rügen wegen Unpünktlichkeit seiner Tätigkeit nachzugehen. Es wurde dem Servicetechniker lediglich angeboten, kumulierte Fehlzeiten von seinem Jahresurlaub abzuziehen, ein Angebot, das aber letztlich nicht umgesetzt wurde. Nachdem die wöchentliche Arbeitszeit des Servicetechnikers von 38,5 Stunden auf 40 Stunden erhöht, er an einen anderen Arbeitsort mit anderem Tätigkeitsprofil versetzt worden war und Weiterbildungsmaßnahmen ausblieben, entschied sich der Arbeitnehmer für einen vorgezogen Berufsausstieg.

Es stellt sich folglich die Frage, ob und wenn ja welche grundsätzlichen Regelungen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit ihren Arbeitgebern getroffen haben und ob sie in Notfällen mit einem Entgegenkommen von Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen rechnen können.

4.4.4 Formelle und informelle Regelungen

Wie oben schon dargelegt, nutzen fast alle Erwerbstätigen flexible Arbeitszeitarrangements. Die Arbeitnehmerinnen arbeiten in der Regel in Teilzeit oder sind geringfügig Beschäftigte. Die befragten Vollzeitkräfte nutzen ebenfalls nach Möglichkeit flexible Arbeitszeitregelungen. Oft wird jedoch trotzdem von zeitlichen Engpässen berichtet, die den Arbeitsantritt verzögern, eine Arbeitsunterbrechung oder Telefonate vom Arbeitsplatz aus erforderlich machen. Informelle Regelungen spielen in diesen Zusammenhang eine große Rolle. Viele der Erwerbstätigen berichten von derartigen Absprachen:

„Ich hatte eine feste Zeit wann man [arbeiten J.H.] geht (...). Und wenn etwas schief ging, dass man nicht kommen konnte, war es die Abteilungsleiterin, die dann o.k. sagte, oder auch mehr die Kolleginnen, wo der eine für den anderen eingesprungen ist.“

„(...) die Kollegen haben mir dann sofort den Stundenplan umgestellt, damit ich die erste Stunde frei hatte (...).“

„Es kommt vor, dass ich während der Arbeitszeit, das lässt zudem mein Arbeitsplatz zu, dass ist mein Vorteil an meinem Arbeitsplatz, dass ich während der Arbeitszeit schon mal mit der Krankenkasse telefoniere, weil es Probleme am Rollstuhl gibt. Ich muss diese zusätzlichen Hilfsmittel, was weiß ich, Einlagen, Windeln usw. bestellen. Das mache ich dann schon einmal.“

Frage: „An wen wenden Sie sich denn, wenn Sie zum Beispiel die Notwendigkeit gibt, mal früher zu gehen oder es ist was passiert, wo Sie einfach mal kurzfristig die Arbeitszeit ändern müssen?“

Antwort: „Dann kann ich direkt eine Kollegin anrufen und ich kann von der Arbeit weg. (...) Das geht aber nur mit guten Kollegen.“

Wenn das Betriebsklima am Arbeitsplatz gut ist und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen offen über ihre private Situation sprechen können, findet sich meist eine individuelle, „unbürokratische“ informelle Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme, die in einigen Fällen durch eine lange Betriebszugehörigkeit erleichtert werden. Vereinzelt wurde auch von informellen Dauerregelungen berichtet, z.B. von einer Krankenschwester, die aus dem Rotationsverfahren für den Schichtdienst ausgenommen wird und ein „Nachtschichtprivileg“ hat.

Informelle Regelungen beinhalten jedoch auch einen Nachteil, der darin besteht, dass sie nicht vertraglich festgelegt sind und die Erwerbstätigen somit keinen offiziellen Anspruch auf die Einhaltung der Regelung von Arbeitgeberseite haben. Dieser Aspekt kommt auch in einem der Interviews zur Sprache. Auf die Frage: „Wissen Sie, ob es in Ihrem Krankenhaus Angebote gibt, die Sie nutzen können, um Pflege und Beruf besser miteinander vereinbaren

zu können?“ antwortete eine der Befragten: „Ja, mündliche Absprachen, auch individuelle auf die ich mich letztendlich, wenn es hart auf hart kommt, nicht sicher berufen kann.“

4.4.5 Bewertung der Unterstützung am Arbeitsplatz

Die Interviews gingen auch der Frage nach, wie zufrieden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit der Unterstützung am Arbeitsplatz sind, um den tatsächlichen Nutzen betrieblicher Absprachen einschätzen zu können. 17 Befragte äußerten ihre Zufriedenheit mit der gewährten Unterstützung am Arbeitsplatz. Um das Ausmaß der Zufriedenheit zu erfassen, wurden die Pflegenden zusätzlich gebeten, die Unterstützungsleistung des Unternehmens bzw. des Betriebs in dem sie arbeiten, mit einer Schulnote zu bewerten. Fünf vergaben eine 1 und sieben eine 2. Weitere fünf fanden die Unterstützung nur befriedigend, zwei ausreichend, eine mangelhaft. Eine 6 wurde nicht vergeben. Fünf Personen vergaben keine Note. Eine Arbeitnehmerin wies darauf hin, dass sie die Pflege bisher immer um die Arbeit herum organisiert habe und das einzige Entgegenkommen von Arbeitgeberseite eine halbe Stunde Gleitzeit wäre: „Ja wo eigentlich nichts ist, kann man auch keine Note vergeben, oder?“

Insgesamt fällt auf, dass die Erwerbstätigen zwischen den allgemeinen Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und dem Entgegenkommen von Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen unterscheiden, die mitunter Extra-Noten bekamen, die besser als die Gesamtbeurteilung ausfielen.

Frage: „Wenn Sie Schulnoten für die Familien- und Pflegefreundlichkeit ihres Arbeitgebers vergeben könnten, welche Note zwischen 1 und 6 würden Sie dann vergeben?“

„Gut, tja, schwer zu sagen. Wenn man das gesamt betrachtet, denke ich mal eine 3. Wenn ich es individuell betrachten würde, punktuell mit Sicherheit bezogen auf meinen Chef, dann eine 1 bis 2.“ „(...) also die Unterstützung meines Chefs oder der Führungskraft ist in dieser Hinsicht eigentlich vorbildlich.“

„Dann würde ich zu einer 2 tendieren. Es ist allerdings nicht nur, sagen wir mal, konzernabhängig, es ist auch immer von der Abteilung abhängig. Also meinem Chef würde ich jetzt die Note 1 geben, aber eben er ist nicht der Ausschlaggebende in diesem Fall.“

Nachfrage: „Und wenn Sie jetzt die Kollegen beurteilen würden?“ „Die Kollegen auch mit einer 1.“

Wie schon der Forschungsüberblick gezeigt hat, kann es allerdings auch durchaus vorkommen, dass Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen die private Situation am Arbeitsplatz nicht thematisieren und/oder versuchen Vereinbarkeitsprobleme ohne die Unterstützung von Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen zu lösen. Auch eine der befragten Arbeitnehmerinnen betrachtet die Organisation der Pflege als reine Privatsache und versucht ohne Sonderregelungen sowohl den Pflege- als auch den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden:

„Ich versuche auch in der Schule, wenn wir Konferenzen haben oder so, da bin ich einfach da. Dann habe ich das eben so organisiert, dass jemand zuhause ist. Also meine Kollegen müssen da nicht für mich zusätzlich was tun, weil ich nicht könnte. Das möchte ich nicht.“

Andere Interviewpartner verwiesen darauf, das Problem am Arbeitsplatz nicht zu kommunizieren, da sie nicht auf weitere Hilfe angewiesen waren, z.B. weil die Ehefrau die Hauptpflegeperson ist, oder die Arbeitszeiten flexibel genug sind.

4.5 Spezifische Problemlagen und Unterstützungswünsche

Ein Ziel der Studie war es, von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu erfahren, welche Begebenheiten ihnen besondere Probleme bereiten und welche Unterstützungswünsche sie an den Staat bzw. die Politik haben, um erste Ansatzpunkte für weitere Unterstützungsmaßnahmen zu erhalten oder Schwachstellen in bestehenden Angeboten aufzudecken.

4.5.1 Problemlagen

Arbeits(platz)spezifische Problemlagen

Viele Befragte beklagen ihre *berufliche Inflexibilität*. Ein Arbeitsplatzwechsel kann von manchen Pflegenden nur in Betracht gezogen werden, wenn die Pflege und gesundheitliche Versorgung der zu pflegenden Person gewährleistet ist. Die „Pflegeinfrastruktur“ ist aber regionalspezifisch sehr variabel. Vor allem Personen, die in ländlicheren Gegenden wohnen berichten von langen Fahrtwegen und fehlenden Serviceangeboten.

Auch bei der Arbeitszeitplanung wird deutlich, dass die Befragten einerseits große zeitliche Flexibilität brauchen, auf der anderen Seite aber auch verlässliche Arbeitszeiten, die es ihnen erlauben, im Voraus zu planen. Insbesondere ständig wechselnde Arbeitszeiten, zum Beispiel in Folge von Schichtdienst, scheinen nur schwer mit Pflegeverpflichtungen zu vereinbaren.

Im weitesten Sinne kann auch die Möglichkeit Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, zur beruflichen Inflexibilität gezählt werden. Die zeitliche und räumliche Lage von Weiterbildungsangeboten ist nicht immer mit den Pflegepflichten kompatibel oder erfordert einen hohen organisatorischen Aufwand, so dass sich einige der Befragten von Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen fühlen bzw. davon berichten, Angebote nicht wahrgenommen zu haben, obwohl sie nützlich gewesen wären.

Die Interviews haben gezeigt, dass auch *die Arbeitsleistung durch die Pflege eines Angehörigen beeinträchtigt* wird. Die Befragten berichten von Konzentrationsmängeln infolge ständiger Sorge und Anspannung, von einer verminderten Belastbarkeit, Arbeitsunterbrechungen, Unpünktlichkeit und weniger Überstunden.

Allerdings ist auch festzustellen, dass sich alle Befragten sehr darum bemühen, ihre Arbeit nicht von den Pflegeaufgaben beeinträchtigen zu lassen. Um das Arbeitspensum zu erledigen, wird – in den Fällen, wo dies möglich ist – Arbeit mit nach Hause genommen, wird abends oder am Wochenende vor- oder nachgearbeitet.

Exkurs zum Stellenwert der Berufstätigkeit im Leben der Pflegenden

Die Interviews sollten auch in Erfahrung bringen, ob die Berufstätigkeit eine zusätzliche Belastung darstellt oder ob – wie im Forschungsüberblick bereits dargelegt – die Erwerbstätigkeit auch eine entlastende Funktion erfüllt.

Die Auswertung hat eindeutig gezeigt, dass die Berufstätigkeit für die Pflegenden weitaus mehr ist, als ein „notwendiges Übel“ bzw. lediglich als Belastung empfunden wird.

„Ich bin wahnsinnig gerne in die Schule gegangen, das war das einzige wo noch ein normales Leben war.“

„Das war keine Belastung, das war für mich wie Hobby. Ja ich habe immer gesagt, ich bekomme mein Hobby bezahlt. Also das hat mir echt gut getan. Ich bin auch sehr gerne hingegangen. Das war für mich eine Zeit, die ich für mich hatte.“

„Wenn man nur das [die Pflege, J.H.] machen müsste jetzt, das wäre nicht das, was man sich wünschen würde. Also der Beruf ist schon ganz gut, das der da ist.“

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 ist, aber dennoch empfindet die überwiegende Mehrheit den Beruf auch als wichtigen, mitunter unverzichtbaren Ausgleich zur Pflegetätigkeit.

„Manchmal ist das schon eine Belastung (...). Auf der anderen Seite ist das schon sehr angenehm, einfach noch etwas anderes zu haben, wo man sich bestätigt fühlt und Kollegen hat.“

„Also ich liebe diesen Beruf (...) und es würde mich sehr belasten, wenn ich den ganzen Tag um meine Mutter herum sein müsste. (...) Obwohl beides zusammen sehr anstrengend ist (...).“

Die sozialen Kontakte, die mentale Forderung oder einfach die Möglichkeit mal von zu Hause raus zu kommen, ist den Befragten sehr wichtig. Dies wird auch von den Personen bestätigt, die inzwischen aus dem Berufsleben ausgeschieden sind.

„Zumal mir meine Arbeit in den ersten zwei Jahren sehr gefehlt hat, auch die Kommunikation mit den Kunden, mit den Kollegen, das war schon sehr wichtig für mich.“

Der hohe Stellenwert der Berufstätigkeit wird bestärkt dadurch, dass 12 Personen sagten, 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. Der einen erschien es fraglich, ob sie jemals wieder ins Arbeitsleben zurückkehren könne, die andere befürchtete, bei Rückkehr den Arbeitsort oder die Stelle wechseln zu müssen.

Zeitknappheit und organisatorische Abstimmungsprobleme

Fast einhellig berichten alle Pflegenden von dem hohen organisatorischem Aufwand, der erforderlich ist, um Pflege und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Die Darstellung des Pflegealltags in Kapitel 4.4.3 macht deutlich, dass schon kleinste Verzögerungen den gesamten Tagesablauf beeinträchtigen können. Vier Personen verwiesen in diesem Zusammenhang auf die mangelnde Flexibilität und die zeitliche Unzuverlässigkeit von ambulanten Diensten oder Fahrdiensten. Verspätetes Eintreffen kann vor allem morgens dazu führen, dass der Arbeitsort nicht pünktlich erreicht wird. Planbarkeit ist aber für erwerbstätige Pfl-

gende eine notwendige Voraussetzung, um Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. So hat eine Arbeitnehmerin die Lage ihrer Arbeitszeit allein deshalb verschoben, weil der Fahrdienst, der die pflegebedürftige Person abholte und zurückbrachte zeitlich unzuverlässig war:

„Ja die Zeiten, das ist nicht verlässlich und deswegen kann ich auch tagsüber keine Arbeit machen, weil ich nie weiß, bin ich jetzt um 9 Uhr fertig und kann aus dem Hause gehen oder kann ich erst um 9.15 gehen?“

Besonders problematisch ist dieser Sachverhalt für Selbständige, die aufgrund zeitlicher Verzögerungen zum Beispiel ihr Geschäft nicht (rechtzeitig) eröffnen können und so mitunter Kunden verlieren und finanzielle Einbußen erleiden.

Auch von einer Arbeitnehmerin, die ihren behinderten Mann pflegt, der trotz Behinderung selbst noch einer Berufstätigkeit nachgeht, werden die Arbeitszeiten der Pflegedienste kritisiert, da sie zu sehr auf Altenpflege ausgerichtet seien. Deshalb übernimmt sie sowohl morgens als auch abends die Pflege ihres Mannes, damit sie beide in ihrer Zeitplanung mehr Freiraum haben.

„Wir haben schon einmal probiert, mit einem Pflegedienst das zu managen und das hat sehr schlecht funktioniert. Einfach deswegen, weil Pflegedienste einen festgelegten Zeitplan haben, d.h. ja die fangen am Morgen um 7.00 Uhr an und abends um 20.00 Uhr spätestens um 21.00 Uhr muss alles sozusagen im Bett sein. Ja das lässt sich mit der Berufstätigkeit morgens überhaupt nicht verbinden: vor 7.00 Uhr kommt niemand (...) und abends hat er wenig Lust, ja zwischen 20.00 Uhr und 21.00 Uhr ins Bett zu gehen, nur weil der Pflegedienst nicht später kommt.“

Es bleibt somit festzuhalten, dass gerade die Dienste, die die Pflegenden entlasten sollen, für Erwerbstätige mitunter eine zusätzliche Störquelle darstellen.

Freizeit, Erholung und soziale Kontakte

Pflege und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren, setzt, wie deutlich wurde, eine große logistische Leistung voraus und erfordert viel Kraft und Ausdauer von den Pflegepersonen. Erholungsphasen sind somit für die Pflegenden äußerst wichtig. Wie sich aber gezeigt hat, beklagen die meisten Befragten vor allem den Mangel an Zeit zur freien Verfügung. Acht Personen sagten, dass ihnen keine Zeit für sportliche Aktivitäten oder Hobbies bliebe und sieben haben schon länger keinen Erholungsurlaub mehr gemacht. Zum einen nutzen die Befragten Urlaubszeiten, um Dinge aufzuarbeiten, die liegen geblieben sind, zum anderen muss oftmals der Urlaub akribisch geplant werden, was seinerseits wiederum eine Belastung darstellt. Wenig förderlich scheinen Angebote zur Kurzzeitpflege, die für viele einen finanziellen Mehraufwand bedeuten, den sie sich erst erarbeiten müssten.

Jene, die sich darum bemühen, Freizeitaktivitäten aufrecht zu erhalten, berichten von erheblichen Schwierigkeiten, da die Pflegeaufgaben es in fast allen Fällen erforderlich machen, auch für kurze Abwesenheitsphasen, die Betreuung der pflegebedürftigen Person sicherzustellen.

„Am schwierigsten ist es, gemeinsame Unternehmungen zu planen, was meinen Mann und mich betrifft, (...) weil sie jeden Kinobesuch oder jedes Konzert irgendwo planen müssen, dass sie jemanden haben. (...) Also das muss man alles organisieren und planen.“

„Wir können nicht gerade so am Freitag oder Samstag losziehen. Das geht bei uns nicht. Ich muss immer jemanden haben, der ihn [die Pflegeperson, J.H.] dann in der Nacht nimmt oder wenn wir mal ins Theater gehen. Da muss immer jemand da sein.“

„Es ist immer mit großem Vorplanen verbunden. Spontan können wir nie was machen.“

Dieser organisatorische Aufwand auch für die eigenen Freizeitaktivitäten, stellt die Pflegenden oftmals vor große Herausforderungen und wirkt sich auch negativ auf die sozialen Kontakte aus. Bis auf wenige Ausnahmen berichteten alle Erwerbstätigen davon, dass die Kontakte zu Freunden erheblich zurückgegangen wären, auch weil Einladungen öfter ausgeschlagen werden müssten. Einige der Befragten leiden sehr unter dieser sozialen Isolation. Hinzu kommt bei einigen, dass das soziale Umfeld wenig Verständnis für die Pflegesituation aufbringt oder Berührungsängste hat. So berichtet der Vater eines pflegebedürftigen Kindes, dass seine private Situation das Verhältnis zu vielen seiner Kollegen und Kolleginnen negativ beeinträchtigt hat:

„(...) da gab es schon ganz konkrete Auseinandersetzungen, die aber meistens dann indirekt geführt werden, dass ich dann von Dritten erfahre, was so mancher zu Protokoll gegeben hat. (...) eine zeitlang hat man Verständnis für Menschen wie mich, weil man mich als Kollegen vielleicht schon länger kennt, aber so nach einigen wenigen Monaten hat das Verständnis dann bald abgeebbt, wenn man zum Beispiel dann immer noch niedergeschlagen oder ruhiger war als das früher der Fall war. Dann hieß es: Ja, der kann langsam mal auch wieder lachen und so.“

Allerdings sind sich auch alle darin einig, dass die verbleibenden Kontakte, sehr wertvoll sind. Hinzu kommen auch neue Beziehungen zu Personen in ähnlichen Lebenslagen, die über Beratungs- und Selbsthilfegruppen zustande kamen.

„Wir haben seit (...) auf der Welt ist, mehr Freunde und Bekannte, die eben auch behinderte Kinder haben. Die Freunde, die man früher hatte, das hat sich alles bis auf zwei oder drei zurückgebildet.“

Gesundheitliche und psychische Folgewirkungen

Es ist nicht verwunderlich, dass die Pflegenden von seelischen und physischen Beeinträchtigungen berichten. Die ständige Anspannung und Sorge um die pflegebedürftige Person, die körperlichen Anstrengungen und die mangelnde Erholung können ihrerseits zu seelischen und körperlichen Erkrankungen der Pflegenden führen. Am häufigsten wird von einer ständigen Anspannung berichtet. So trägt eine Befragte immer einen Zettel bei sich, für den Fall, dass ihr selbst etwas zustoßen sollte, der darauf hinweist, dass sie eine pflegebedürftige Person betreut, die Hilfe braucht.

Auch von Schlafstörungen und Rückenproblemen wird berichtet. Eine Arbeitnehmerin erlitt sogar einen Nervenzusammenbruch, ein Arbeitnehmer erkrankte an einer Depression und Magenproblemen.

Eine große Belastung stellt auch die geringe Zeit für eigene Interessen und Bedürfnisse dar. Einige der Interviewten erleben die Pflegesituation mitunter als Bedrohung für die eigene Identität.

„Also dieses Gefühl, meine einzige Daseinsberechtigung ist es, meinem Mann das Leben schön zu machen, das hat mich eigentlich über viele Jahre unheimlich bedrückt. Er war Lehrer am gleichen Gymnasium, an dem ich arbeite und die Kollegen fragten immer: Wie geht es dem ...?“
Kein Mensch hat gefragt, wie geht es eigentlich dir dabei?“

„Man ist ja nur für den Kranken da. Das ganze Leben spielt sich so ab, es dreht sich alles nur um den Patienten. Ich sage schon mal aus Spaß zu meinem Mann, ich habe jetzt Knast mit Ausgang.“

Sie haben das Gefühl hinter der zu pflegenden Person zu verschwinden. Als äußerst belastend wird von vielen Personen der körperliche und mentale Verfall der Pflegebedürftigen erlebt, dem sie machtlos zusehen müssen.

4.5.2 Kritik

Im Verlauf der Interviews äußerten die Befragten oftmals Enttäuschung und Kritik, die im Folgenden anhand ausgewählter Beispiele dargelegt wird.

Fehlende Anerkennung

Die private Pflege von Angehörigen ist eine gesellschaftlich notwendige Leistung, da die stationäre Pflege für alle Pflegebedürftigen für den Staat nicht finanzierbar wäre. Dies wird auch von den Pflegenden mehrheitlich so gesehen.

„(...) ich denke jedes Altenheim ist teurer als eine Pflege zu Hause. Da sollte der Staat doch noch ein bisschen Hilfe gewähren.“ (IP 14, S.16)

Umso größer ist die empfundene Ungerechtigkeit bei vielen, die sich mehr Anerkennung – auch finanzielle – von Gesellschaft und Politik wünschen.

„Der häusliche Bereich, die Heizung, Wäsche, Nahrungsmittel alles finanziere ich ja. Da muss ich im Grunde genommen schon gucken, wie ich das über die Runden bringe. Das ist auch dann interessant, wenn ich das Pflegegeld bekomme. Ich habe zwei Frauen beschäftigt, dass wird einem nicht honoriert. Wenn ich aber meine Mutter in ein Pflegeheim geben würde, würde die Pflegekasse mehr Geld, also den Steuerzahler mehr Geld kosten. Das ist für mich so eine Sache, wo ich schon darüber nachgedacht habe. Ich habe keine ausländische Pflegekraft, ich habe zwei deutsche Frauen – Frauen, die arbeiten wollen. Dass wird nicht honoriert.“

„Ja man kann es sich auch einfacher machen. Man kann den Pflegefall im Heim abgeben (...). Aber hier spart man sogar noch (...) dem Staat einen Haufen Geld. Wenn dann privat kein Geld mehr da ist, muss eben der Staat schlimmstenfalls für das Heim selber aufkommen.“

Zu wenig finanzielle Unterstützung

Die meisten Befragten fühlen sich finanziell „bestraft“. Dies wird besonders deutlich, wenn man auf den Urlaubsanspruch der Pflegenden zu sprechen kommt. So weisen manche Befragte darauf hin, dass die Kurzzeitpflege einfach zu teuer sei, da in dieser Zeit das Pflegegeld nicht an die Pflegenden ausgezahlt würde, die laufenden Kosten aber nach wie vor bestehen. Da viele der Befragten wegen der Pflege nicht Vollzeit arbeiten können, aber für einen Urlaub Rücklagen bilden müssen, verzichten sie mitunter auf die verdiente Erholung.

„Der Urlaub ist da, es besteht ein Anspruch auf Kurzzeitpflege, obwohl, wenn man die in Anspruch nimmt, da muss man auch kräftig hinzuzahlen (...). Die Kosten zu Hause laufen ja trotzdem weiter. Das ist nicht aufzukommen für einen Normalverdiener.“

Ein weiterer Aspekt wurde im Hinblick auf die Finanzen mehrfach erwähnt. Viele würden sich Hilfe im Haushalt und/oder der Pflege holen, scheuen aber vor den Kosten zurück. Das verdiente Geld würde nicht selten in die Zusatzleistung fließen und so bleibt auch diese Entlastungsmöglichkeit ungenutzt.

„Die Gesellschaft gibt es ja im Grund überhaupt nicht her, dass man mit so einem Kind ständig arbeiten kann. Wenn ich dann eine andere normale Halbtagsstätigkeit mache, dann brauche ich immer noch zusätzlich jemanden, wo ich C. extra betreuen lasse (...) und dann lohnt sich das Arbeiten auch gar nicht mehr. Es bleibt ja nichts über, diejenigen muss ich ja dann auch bezahlen.“

„Oder wenn ich zum Beispiel auf eine Veranstaltung möchte und dann muss ich jemanden nehmen, den ich dann bezahle und dann kann ich gehen. Das mache ich dann eben nicht so oft und gehe nicht weg, weil ich einfach denke, (...) es muss auch finanziert werden.“

Gerade eine Rundumbetreuung ist kaum zu finanzieren. Ein Mann berichtet sogar davon, dass Rücklagen aufgebraucht wurden, um die Pflege sicherzustellen:

„Da diese Verschlechterung relativ schnell von Statten ging, wurde meine Frau auch relativ schnell in Pflegestufe 3 hoch gestuft, so dass der höchste Satz gezahlt wurde. Aber selbst das hat ja nicht ausgereicht. Ich habe im Grunde genommen, jeden Monat ca. 800 Euro zuzahlen müssen. (...) Wir hatten einiges Geld zurückgelegt, das war alles für was ganz anderes gedacht, aber Gott sei dank war Geld vorhanden, konnte dafür verwandt werden.“

So wundert es nicht, dass vereinzelt Personen mit dem Gedanken spielen, sich professionelle Hilfe aus dem Ausland zu holen.

„Wir haben auch schon an Alternativen gedacht und überlegt (...), ob wir jemanden eventuell ganz ins Haus nehmen würden. Aber das ist alles nicht so einfach. Das geht ja auch nicht so ganz offiziell, das kann man nicht bezahlen und wenn man das inoffiziell macht (...), dann läuft man ja Gefahr, dass einem eine Anzeige ins Haus steht.“

Bürokratische Hürden und mangelhafte Unterstützung der Krankenkassen

Ein weiterer Kritikpunkt, der sich wie ein roter Faden durch die Interviews zieht, ist der bürokratische Aufwand und die Haltung der Krankenkassen. Die wenige Zeit, die den Erwerbstätigen mit Pflegepflichten verbleibt, muss oftmals dazu verwendet werden, in regelmäßigen Abständen Anträge auszufüllen und Nachweise zu erbringen.

„Bevor er 18 wurde, bin ich herumgerannt, dann müssen sie das beibringen, dieses Formular ausfüllen und das machen, bis sie den Beweis haben, dass sie berechtigt sind, eben für ihn die Post aufzumachen oder zu unterschreiben. (...) Er hat ein bisschen Grundsicherung (...) Ich muss da jedes Jahr einen neuen Zettel ausfüllen, Also ich denke, das müsste nicht sein.“

Frage: „Was leistet Ihnen in der gegenwärtigen Situation am meisten Probleme?“

„Das fängt an mit diesen ganzen Anträgen, die jährlich gestellt werden müssen. Und dass man halt, bevor man da reinkommt, der ganze Vorlauf, bis man alles hat, überhaupt keine Unterstützung hat. Wenn du jetzt als Neuling da rein kommst und wie gesagt, du musst dir das alles erst selbst suchen. Das ist nicht so schön.“

„Man wendet neben der Pflege noch jede Menge Zeit auf, die jetzt nicht unmittelbar damit zu tun hat. Ich glaube, wenn man da nicht so viele bürokratische Hürden vorfinden würde, wenn es da einfach eine spürbare Erleichterung gäbe, dass insgesamt die Situation von Frauen, die berufstätig sind und Pflegen wesentlich erleichtert werden kann.“

Hinzu kommt, dass die Befragten die Unterstützungsleistung von Kranken- bzw. Pflegekassen als mangelhaft empfinden. Zum einen kritisieren die Befragten die Informationsleistung und Kooperationsbereitschaft der Kassen, zum anderen aber auch fehlendes Einfühlungsvermögen im Umgang mit den Pflegenden und unflexible Vorschriften. Insbesondere ein Befragter war sehr enttäuscht darüber, dass es keine Beratungsangebote von Seiten der Krankenkasse gab. Auch das Personal zeigte sich im Umgang mit diesem Arbeitnehmer als sehr unsensibel. Der Befragte sorgte sich wegen der hohen Zuzahlungen um seine finanzielle Zukunft. Als er diesbezüglich eine Angestellte der Krankenkasse konsultierte, wurde er lediglich darauf verwiesen, dass es auch noch Sozialämter gäbe.

Auch andere Aspekte wurden von den Befragten kritisiert. Hierzu zählen, wie schon dargelegt, das Einstufungsverfahren und die Unzuverlässigkeit mancher Pflegedienste sowie die regional unterschiedlich gute Pflegeinfrastruktur.

4.5.3 Unterstützungswünsche

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden am Ende der Interviews danach gefragt, welche Unterstützungsleistungen ihnen in ihrer gegenwärtigen Situation am meisten helfen würden.

Die Unterstützungswünsche der Befragten variieren stark in Abhängigkeit der persönlichen Situation und den individuellen Erfahrungen. Dennoch lassen sich auch einige Gemeinsamkeiten ausfindig machen.

- Wie in der Kritik schon deutlich wurde, wünschen sich viele einen Bürokratieabbau bzw. eine Vereinfachung oder Unterstützung bei den amtlichen Vorgängen. Die wenige Zeit, die nicht für die Berufstätigkeit, die Pflege oder die Haushaltsführung aufgebracht werden muss, ist knapp und deshalb besonders wertvoll. Umso verständlicher ist es, dass die Erwerbstätigen den bürokratischen Aufwand als zusätzliche Belastung empfinden. Hinzu kommt, dass die Öffnungszeiten und damit die Abstimmung mit Ämtern und Kassen ein weiteres organisatorisches Problem darstellt, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erschwert.
- Als sehr hilfreich würden es die meisten Befragten auch erachten, wenn wichtige Informationen leichter zugänglich bzw. schneller aufzufinden wären. So sind viele Befragte zwar inzwischen gut über Unterstützungsmöglichkeiten gut informiert, es zeigt sich aber, dass die Informationen oftmals über Umwege oder erst viel zu spät aufgefunden werden. Gerade in der Anfangsphase der Pflege fühlen sich die Betroffenen aber alleingelassen und orientierungslos.¹²
- Ein Befragter wünschte sich auch eine entsprechende Beratungsstelle in seinem Betrieb, die erforderliche Informationen individuell aufbereitet. Eine Arbeitnehmerin wäre für regionalspezifische Informationen zum Thema Pflege sehr dankbar. Wichtig war vielen Personen auch die Möglichkeit sich mit allen Fragen und Problemen an eine zentrale Stelle wenden zu können.
- Etliche Befragte kritisierten die Leistung der Pflegedienste. Mitunter sei die Leistung eher ein Abfertigen denn ein Pflegen. Den Befragten ist durchaus bewusst, dass das Pflegepersonal an Vorgaben gebunden ist. Dennoch vermissen sie – wie schon im Hinblick auf das Einstufungsverfahren deutlich wurde – eine individuelle Behandlung. Wird Zufriedenheit geäußert, so ist diese oftmals Personenabhängig. Folglich überrascht es nicht, dass der Wunsch nach mehr personeller Kontinuität des Pflegepersonals geäußert wurde. Zum einen ist es oftmals für die Pflegebedürftigen einfacher, von vertrauten Personen gewaschen und versorgt zu werden, zum anderen können so Veränderungen im Gesundheitszustand eher bemerkt werden. Ein weiterer Wunsch die Pflegedienste betreffend, zielt auf eine größere zeitliche Flexibilität bei gleichzeitiger Zuverlässigkeit ab, um die Organisation von Vereinbarkeit und Pflege nicht noch zusätzlich zu erschweren.
- Einige Befragte bemängelten die regionale Pflegeinfrastruktur und wünschten sich ein dichteres Netz ambulanter und stationärer Betreuungseinrichtungen. Zumindest aber sollten die Zivildienststellen nicht noch weiter abgebaut werden.
- Wie die Studie gezeigt hat, ist der Zeitdruck der Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen sehr groß, die Erholungsphasen aber fallen eher dürftig aus. Deshalb wünschen sich viele Befragte eine gelegentliche, oder auch zeitliche begrenzte, Wochenendpflege oder -betreuung. Zum einen versprechen sie sich davon die Möglichkeit, wirklich einmal abzuschalten, zum anderen könnten so Besorgungen erledigt werden, ohne wieder

¹² An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Mehrheit der Befragten – mitunter aus leidvoller Erfahrung – anderen Betroffenen anrät, sich einer Selbsthilfegruppe oder Gesprächskreisen unbedingt anzuschließen. Zum einen vermittelten diese Treffen, das Gefühl nicht mit seinen Problemen alleine zu sein, man erhalte auch wertvolle Informationen und praktische Ratschläge.

in Eigenregie eine Betreuung organisieren zu müssen. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass insbesondere eine Unterstützung im Haushalt sehr hilfreich wäre. Auch bei der personenbezogenen Pflege und/oder der Betreuung demenzkranker Angehöriger wünschen sich viele Personen mehr Unterstützung. Diese ist aber oftmals für die Erwerbstätigen nicht zu finanzieren. Wohl auch deshalb ist der Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung der Pflegeleistung, der in einigen Interviews geäußert wurde, vor allem an den Wunsch finanzieller Entlastung gekoppelt.

- Bezogen auf den Arbeitsplatz wünschten sich die meisten Befragten noch mehr Flexibilität in den Arbeitszeiten. Eine Arbeitnehmerin äußerte sich jedoch auch dahingehend, dass sie die informellen Absprachen bezüglich ihrer Arbeitszeit gerne für beide Seiten verbindlich regeln wolle, um sich bei Bedarf darauf berufen zu können.

Insgesamt bleibt anzumerken, dass viele Interviewpartner sich auf die Frage nach Unterstützungswünschen sehr zurückhaltend äußerten und zu bedenken gaben, dass sie wissen, dass ihre Wünsche nicht umsetzbar seien. Schon diese Haltung scheint bedenklich, zeugt sie doch davon, dass die Pflegenden mehrheitlich das Gefühl haben, auf sich allein gestellt zu sein.

4.6 Zusammenfassung

Im Rahmen der explorativen Studie war in Erfahrung zu bringen, ob und wenn ja welche geschlechtsspezifischen Unterschiede sich im Umfang und der Art der übernommenen Pflegetätigkeiten beobachten lassen, mit welchen Problemen Erwerbstätige konfrontiert werden, welche Rolle der familiäre Rückhalt bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spielt und welche Unterstützung sie sich 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 Arbeitnehmer 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 – zent-

ral. 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.
- 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: Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte erhielten mitunter eine von der Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes abweichende Beurteilung.
- Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen berichten von negativen Auswirkungen der Pflegetätigkeit auf ihre Arbeitsleistung in Form von verminderter 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 bis hin zur sozialen Isolation.
- Obwohl die Gleichzeitigkeit von Pflege und Beruf für die Befragten durchaus anstrengend ist und die Erwerbstätigkeit somit gewissermaßen eine zusätzliche Belastung darstellt, empfindet die überwiegende Mehrheit dennoch den Beruf als wichtigen – mitunter unverzichtbaren – Ausgleich zur Pflege. Zwei Arbeitnehmerinnen würden allerdings gerne ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen; sie sorgen sich jedoch um den beruflichen Wiedereinstieg.
- 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.

Exkurs zur Rolle des Betriebsrats

Die Interviews mit beiden Zielgruppen haben gezeigt, dass die Betriebsräte bei der Aushandlung von betrieblichen Arrangements keine nennenswerte Rolle spielen. Als Ursache hierfür kann angeführt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich direkt an die Personalabteilung wenden oder ihre Vorgesetzten ansprechen.

Lediglich eine Arbeitnehmerin berichtet, sich mit ihrem Problem an den Betriebsrat gewandt zu haben, der für sie eine Arbeitszeitabsprache mit der Unternehmensleitung aushandelte.

Auch ein Arbeitnehmer hat sich bei Fragen zum Thema „Pflege“ schon an ein Mitglied des Betriebsrats gewandt. Wie allerdings im weiteren Verlauf des Gesprächs deutlich wurde, gehörte besagtes Mitglied selbst zur Gruppe der Pflegenden und gab persönliche Erfahrungen weiter. Dennoch gab der Befragte zu Protokoll, er würde sich auch bei Fragen zu betrieblichen „pflegefreundlichen“ Maßnahmen an den Betriebsrat wenden und sich über diesen mit der Personalabteilung in Verbindung setzen.

Die übrigen Erwerbstätigen lehnten eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat entweder offen ab, oder sahen keine Veranlassung ihn zu konsultieren. So verzichtete eine Arbeitnehmerin bewusst darauf, bei der Aushandlung eines Arrangements den Betriebsrat zwischen zu schalten, um keinen Druck auf die Unternehmensleitung auszuüben. Dies hätte sich ihrer Meinung nach negativ im Betriebsklima niederschlagen. Es bleibt offen, ob die fehlende Einbeziehung des Betriebsrats von Seiten der Erwerbstätigen ein Indiz für eine konfliktive Beziehung zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung ist.

Dass der Betriebsrat dennoch eine entscheidende Rolle spielen kann, wird aus den Erfahrungsberichten der befragten Betriebsrätin deutlich. Wie schon gezeigt wurde, bietet kein Betrieb spezielle „pflegefreundliche“ Maßnahmen an. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist somit auf die Möglichkeit individueller – meist informeller – Regelungen angewiesen, deren Zustandekommen stark von der Haltung der Vorgesetzten und auch der Kolleginnen und Kollegen abhängig ist. Dies wird in jenen Fällen problematisch, wo die Vorgesetzten die Notwendigkeit einer Regelung nicht sehen oder keine passende Lösung finden.

„Ich muss dazu sagen, dass bei jungen Vorgesetzten öfters das Verständnis fehlt. (...) Entweder sie haben noch keine Familie, sprich Kleinkinder, oder keine zu pflegenden Eltern. Was ich da beobachte, wenn sie diese Erfahrung nicht haben, haben sie auch oft da wenig Verständnis. Da erwartet man nur Leistung, nur das zählt.“

Die Betriebsrätin berichtet, dass es in der Regel kein Problem sei, ein Arrangement zu finden mit dem die Vorgesetzten zufrieden wären und das den Betroffenen in ihrer Situation helfen könne. Dies erfordert jedoch, dass die Vorgesetzten auf bestimmte soziale Aspekte zunächst einmal hingewiesen werden müssen. Der Betriebsrat agiert hier als Mediator und trägt somit dazu bei, Lösungen zu erarbeiten. Dennoch kann es die Situation manchmal erfordern, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auf eine andere Stelle versetzt werden muss, denn nicht jedes Tätigkeitsprofil ist gleich flexibel handhabbar.

5. Die Pflege thematik aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

Die Befragung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen wurde mit der Zielsetzung durchgeführt erste Erkenntnisse über den Umgang mit der Pflege thematik in der betrieblichen Praxis aus Unternehmenssicht zu gewinnen. Es sollte unter anderem eruiert werden inwiefern Unternehmen das Problemfeld wahrnehmen und welche Faktoren diese Wahrnehmung verstärken. Es sollte untersucht werden, welche Gründe für oder gegen eine Auseinandersetzung mit der Thematik sprechen und ob Unternehmen bereits spezifische Angebote für Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen bereithalten. Abschließend sollten die Wünsche bezüglich Unterstützungsleistungen durch politische Akteure erfasst werden.

5.1 Anmerkungen zur methodischen Vorgehensweise

Aufgrund der Vermutung, dass Unternehmen bisher nur wenige Erfahrungen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besitzen, wurden zwei offene Leitfadeninterviews konzipiert, die mehrere Themenkomplexe umfassten. Der erste längere Leitfaden richtet sich an Unternehmen, die sich zumindest mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen auseinandergesetzt haben. Der zweite, kürzere Leitfaden wurde so konzipiert, dass auch Unternehmen, die der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen bisher skeptisch gegenüber stehen oder sich noch überhaupt nicht mit einer familienfreundlichen Personalpolitik befasst haben, ebenfalls teilnehmen konnten. Insbesondere die Teile, in denen es um die Einführung von Maßnahmen geht, waren stark gekürzt, die anderen Fragenblöcke sind weitgehend identisch, um Vergleichbarkeit zu garantieren.

Es musste davon ausgegangen werden, dass sich mehrheitlich familienfreundliche Unternehmen an der Befragung beteiligen würden, die aufgrund der Nähe zum Thema eher bereit sind, Zeit für eine solche Studie aufzuwenden. Dieser Erwartung entsprechend haben nur zwei Unternehmen den Fragebogen für „Distanzierte“ beantwortet. Allerdings sind auch Unternehmen in der Stichprobe vertreten, deren Personalverantwortliche dem Thema gegenüber zwar aufgeschlossen sind, in deren betrieblicher Praxis die Auseinandersetzung mit dem Thema Familienfreundlichkeit jedoch nur eine geringe Rolle spielt. Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in diesen Unternehmen ist entsprechend gering. Insgesamt kann somit von einer Verzerrung in Richtung aufgeschlossener und sehr interessierter Unternehmen ausgegangen werden, sie scheint jedoch weniger erheblich zu sein als erwartet wurde.

Der Fragebogen wurde für eine Länge von etwa 30 Minuten konzipiert. Der verkürzte Fragebogen für Unternehmen, die sich noch nicht mit familienorientierter Personalpolitik auseinandergesetzt haben, sollte entsprechend weniger Zeit in Anspruch nehmen. Die tatsächliche Dauer der Interviews war jedoch sehr unterschiedlich. Das kürzeste Interview betrug 15 und das längste 75 Minuten. Im Durchschnitt dauerten die Interviews etwa 31 Minuten. Als Ursachen für die unterschiedliche Dauer der Interviews können mehrere Faktoren benannt werden: Die Stärke der im Betrieb stattgefundenen Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Themen des Leitfadens, die Anzahl der vom Unternehmen angebotenen Maßnahmen und der Wunsch sich durch die eigene familienfreundliche Personalpolitik am Arbeitsmarkt zu positionieren – einige Unternehmen hatten ein gesteigertes Interesse daran auf die eigene Personalpolitik aufmerksam zu machen und wünschten auch explizit als teilnehmendes Un-

ternehmen benannt zu werden¹³. Aber auch die Zeit, die den Befragten, die oftmals mit Führungsaufgaben betraut waren, überhaupt während des Arbeitstages zur Verfügung stand, spielte eine Rolle bei der Länge der gegebenen Antworten.

Der Fragebogen umfasst 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.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt entlang dieser inhaltlichen Dimensionen. Zunächst sollen jedoch in einem kurzen Überblick die beteiligten Unternehmen und die befragten Personen vorgestellt werden.

5.2 Die beteiligten Unternehmen und deren Vertreter und Vertreterinnen

Es wurden folgende Angaben zu den Unternehmen erfasst: Branche, Tätigkeit, Größe, Mitarbeiterzahl, Anteil an Teilzeitstellen und Frauenanteil im Unternehmen. Aufgrund dieser Daten kann einerseits ein Überblick über die teilnehmenden Unternehmen gegeben werden, andererseits können diese Daten das Verständnis für die Personalpolitik der Unternehmen verbessern.

Die befragten Personen wurden um folgende Angaben gebeten: berufliche Position, Dauer der Tätigkeit im Unternehmen, Geburtsjahr, Familienstand, Anzahl der Kinder und deren Alter. Darüber hinaus wurde erhoben, ob es in der Familie der Befragten zu betreuende oder zu pflegende Personen gibt. Diese Daten ermöglichen Rückschlüsse auf die persönliche Betroffenheit der Befragten und auf die Dauer der Auseinandersetzung der Personen mit der Personalpolitik des Unternehmens.

Die Unternehmen

Insgesamt wurden 28 Unternehmen befragt. Um trotz der geringen Zahl teilnehmender Unternehmen einen möglichst guten Einblick in die Thematik zu erhalten, wurden Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen befragt: Automobilindustrie, Baugewerbe, Bekleidungsherstellung, chemische Industrie, Ernährungs- und Genussmittelbranche, Fachgroßhandel, Gesundheitswesen, Holzwerkstoffe, Hotellerie, Kaffeerösterei, Kalkindustrie, Kunststoff verarbeitende Industrie, Maschinenbau, Metallverarbeitung, Mikro- und Nanotechnologie, Futtermittelherstellung, Papierindustrie, Pharmazie, Schuheinzelhandel, Soziale Einrichtungen, Glasindustrie, Stahlindustrie, Versicherungsbranche.

Es wurde bei der Auswahl ebenso darauf geachtet Unternehmen unterschiedlicher Größe in die Befragung einzubeziehen. Einige der Unternehmen hatten lediglich einen oder mehrere Standorte in Rheinland-Pfalz, einige sind deutschland- und europaweit vertreten oder können als Global Player bezeichnet werden. Die Aussagen der meisten Unternehmen gelten nur für den Standort Rheinland-Pfalz. Ausnahmen bilden hier besonders große Unternehmen, die

¹³ Auf die explizite Nennung der Unternehmen muss jedoch verzichtet werden, um die zugesicherte Anonymisierung der Aussagen gewährleisten zu können.

über ihre einheitliche Personalpolitik deutschlandweit berichten oder über besondere Pilotprojekte an anderen Standorten.

Tab. AG1: Größe der Beteiligten Unternehmen

Größe nach Beschäftigtenzahl in RLP	Anzahl
Bis 100 Mitarbeiter	7
101 bis 500 Mitarbeiter	9
501 bis 1000 Mitarbeiter	3
1001 bis 5000	5
Über 5000 Mitarbeiter	4
Gesamt	28

Die Übersicht über die unterschiedlichen Unternehmensgrößen in Tabelle AG1 bezieht sich auf die Angaben zum Standort in Rheinland-Pfalz. Das kleinste befragte Unternehmen hat 8 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und das größte mehrere 10.000.

Im Durchschnitt arbeiten 11 Prozent der Beschäftigten in den Unternehmen in Teilzeit. Wobei die Werte jedoch je nach Unternehmen stark variieren: Ein Unternehmen gibt an, niemanden in Teilzeit zu beschäftigen, während ein kleines Unternehmen nahezu alle Prozesse durch Teilzeitbeschäftigte abwickelt und so auf eine Teilzeitquote von 80 Prozent kommt.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl der Unternehmen liegt im Durchschnitt bei 36 Prozent. Wobei 8 Unternehmen einen Arbeitnehmerinnenanteil von unter 20 Prozent angeben und bei 7 Unternehmen die Hälfte oder weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich sind.

Fünf der befragten Unternehmen haben keinen Betriebs- oder Personalrat, ein Unternehmen wollte hierzu keine Auskunft geben.

Die befragten Personen

Insgesamt wurden 30 Personen befragt, d. h. in 2 Unternehmen wurde mit jeweils 2 Personen ein Interview geführt. Von den befragten Unternehmensvertretern und -vertreterinnen sind 10 Personalleiter und -leiterinnen, 7 Personalreferenten und -referentinnen, 4 Personen sind Prokuristen und Prokuristinnen oder stammen aus dem Vorstandsbereich, 3 Personen sind Führungskräfte aus dem oberen Management und neben anderem auch mit Personalfragen betraut, 5 übten die Funktion des Geschäftsführers und der Geschäftsführerin aus und eine befragte Person ist Geschäftsinhaber.

Unter den Befragungsteilnehmern und -teilnehmerinnen sind 19 Männer und 11 Frauen. Die meisten der Befragten sind verheiratet (22). Fünf sind ledig und jeweils einer bzw. eine getrennt lebend, geschieden oder verwitwet. Die 30 Befragten sind im Durchschnitt 47 Jahre alt, die jüngste Teilnehmerin zählt 35 Jahre, der älteste Teilnehmer 64 Jahre.

Tab. AG2: Anzahl der Kinder der Befragten

	Anzahl
Keine Kinder	6
Ein Kind	11
Zwei Kinder	11
Drei Kinder	2
Gesamt	30

Bis auf 6 Unternehmensvertreter und -vertreterinnen haben alle Befragten Kinder. Die Kinder sind, in Abhängigkeit von dem Alter der befragten Person selbst, im Alter von einem bis 40 Jahren.

Sieben der Untersuchungsteilnehmer und -teilnehmerinnen pflegen bzw. betreuen regelmäßig Angehörige. 12 Personen berichten, dass sie bereits einmal gepflegt haben oder dass sie davon ausgehen, dass es einmal einen Pflegefall in ihrer Familie geben wird. Damit ist oder war über die Hälfte der Befragten entweder direkt durch die Problematik betroffen oder setzt sich mit diesem Thema privat bereits auseinander.

Bis auf wenige Ausnahmen, 4 Personen sind seit weniger als 5 Jahren bei dem befragten Unternehmen tätig, sind alle Personen langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und haben auch in diesen Unternehmen Karriere gemacht. Sie sind meist auch schon lange mit Personal- und Führungsfragen betraut und können vor diesem Hintergrund sehr gut über die Personalpolitik und die hier im Laufe der Jahre eingetretenen Veränderungen Auskunft geben. Die Betriebszugehörigkeit beträgt im Durchschnitt 15 Jahre. Ein Befragter blickt auf 48 Jahre Ausbildung und Berufsleben in seinem Unternehmen zurück. 7 konnten bereits ihr 20-jähriges Betriebsjubiläum feiern und 3 davon bereits ihr 25-jähriges.

5.3 Demografischer Wandel – Wahrgenommene Entwicklungen und antizipierte Auswirkungen

Dieser erste Fragenblock des Interviews sollte unter methodischen Gesichtspunkten allen Befragten einen allgemeinen und interessanten Einstieg in das Interview ermöglichen. Ohne zunächst zu konkret über die eigene Personalpolitik berichten zu müssen, konnten die Befragten allgemeine Aussagen treffen. Unter inhaltlichen Gesichtspunkten sollte damit in Erfahrung gebracht werden, ob Unternehmen sich bereits mit dem demografischen Wandel auseinandersetzen und Folgen für das eigene Unternehmen wahrnehmen oder antizipieren.

Bezogen auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege sollte dieser Fragenblock im Hinblick auf zwei Aspekte Erkenntnisse erbringen: 1. Sind den Befragten demografische Entwicklungen bewusst, die als Ursachen für die vorausgesagte Zuspitzung der Pflegeproblematik bezeichnet werden können? 2. Hat das Thema Pflege bereits eine so große Bedeutung, dass es von den Befragten ohne konkreten Stimulus (Frageanreiz) selbst benannt wird?

Bedeutsamste Entwicklung: Alterung

Nahezu alle befragten Unternehmensvertreter und -vertreterinnen verweisen auf die Alterung der Gesellschaft als bedeutsamste Entwicklung innerhalb des demografischen Wandels. Seltener wird der Hinweis auf die Umkehrung der Alterspyramide durch die Nennung des Geburtenrückgangs und dessen Ausgleich durch Zuwanderung ergänzt.

Allerdings erfolgt der Verweis auf die Alterung der Gesellschaft mit einer unterschiedlichen Schwerpunktsetzung bezüglich der Folgen und Probleme, die aus dieser Entwicklung resultieren. Etwa ein Viertel der Befragten setzt die Alterung der Gesellschaft unmittelbar in Bezug zu einer Veränderung der Altersstruktur der eigenen Belegschaft. Gestiegene Lebenserwartungen und die daraus resultierenden längeren Lebensarbeitszeiten werden ebenfalls von einigen Befragten benannt. Auf diese Veränderungen muss nach Ansicht der Befragten im Betrieb reagiert werden: Bei älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen müssen Gesundheit, Belastbarkeit und Motivation erhalten und gefördert werden.

Vier Befragte thematisieren die Folgen des demografischen Wandels für die Sozialversicherungssysteme.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt wird einerseits beklagt, dass immer weniger junge Menschen Arbeit finden, andererseits aber auch auf den Konkurrenzkampf um Fach- und Führungskräfte und um qualifizierte Bewerber am Lehrstellenmarkt verwiesen.

Fachkräftemangel? – Nicht unbedingt

Die konkretisierende Frage „Glauben Sie, dass der Fachkräftemangel auch für Ihre Branche ein Problem werden wird?“ wird von sechs Personen verneint. Eine Geschäftsführerin aus dieser Gruppe kritisiert die „übliche“ Rekrutierungspraxis:

„Menschen, die den 25-jährigen mobilen Menschen mit Universitätsabschluss suchen, die reden vom Fachkräftemangel. Aber Unternehmen, die andere Kriterien haben, die nach Leistungsträgern suchen und sehr offen sind, wie zum Beispiel weibliche Ingenieure einstellen oder einen türkischen Ingenieur oder einem Meister eine Chance geben, sich einzuarbeiten in ein Feld, was vorher ein Ingenieur hatte usw., wenn Sie das so sehen, ist vielleicht der Fachkräftemangel nicht ganz so dramatisch.“ (Geschäftsführerin eines mittelständischen Unternehmens)

Weitere 5 Personalverantwortliche schließen Fachkräftemangel für ihr Unternehmen mit der Begründung aus, dass in ihren Unternehmen Ausbildung und auch Weiterbildung einen sehr hohen Stellenwert besitzen.

Etwa die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass der Fachkräftemangel zum Problem werden wird. Zum Teil machen sich bei bestimmten Berufsbildern schon jetzt Probleme bemerkbar und zum Teil werden sie für die Zukunft antizipiert¹⁴. Zumindest langfristig sehen diese Unternehmen Probleme auf sich zukommen und beginnen damit Lösungen zu erarbeiten: bessere Positionierung am Markt, Erhöhung des Frauenanteils, Förderung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder eigene Ausbildungsprogramme.

„Ich glaube das kann man momentan noch überhaupt nicht feststellen bei uns. Aber in Zukunft, selbstverständlich und da heißt es Holzauge sei wachsam.“ (Manager eines Großunternehmens)

Die demografische Entwicklung – eine Chance in vierfacher Hinsicht

Für den größten Teil der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen liegen im demografischen Wandel auch Chancen im Hinblick auf vier unterschiedliche Aspekte.

Eine Neuausrichtung am Absatzmarkt wird von zwei Personen explizit benannt. Diese Unternehmen sehen größere Absatzchancen durch die Bedienung der Bedürfnisse älterer Menschen.

¹⁴ Neben dem demografischen Wandel werden von wenigen Befragten auch andere Ursachen für den Fachkräftemangel benannt: infrastrukturschwache Regionen und damit generelle Standortprobleme oder der allgemeine Bewerbermangel, der auf die verzögerten Reaktionen im Bildungssystem zurückgeführt wird.

Eine zweite Gruppe thematisiert die Vorteile, die Unternehmen durch eine größere Wertschätzung älterer Beschäftigter realisieren können. Hervorgehoben werden hier der größere Erfahrungsschatz, die nötige Gelassenheit und moderierende Fähigkeiten älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Auch wird von einem Befragten explizit bestritten, dass ältere Mitarbeiter nicht mehr flexibel und neuen Herausforderungen nicht mehr gewachsen sind. Ein Umdenken und Dazulernen der Führung wird gefordert und die Notwendigkeit für ein gutes Gesundheitsmanagement wird betont.

„Also wo ich eine gute Chance sehe oder was eine gute Entwicklung ist, ist, dass man in unserem Haus von diesem Jugendwahn weg ist. Dass man sich auch jetzt darauf eingestellt hat, dass man es nicht als negativ empfindet, den 50- bis 55-jährigen Bewerber bei uns zu haben. Diese Mitarbeiter, die den Mut haben, sich mit 55 Jahren zu bewerben, die bringen ja eine Historie mit. Die bringen einen hohen Erfahrungsschatz mit und das hat sich bei uns auch sehr bewährt. Wenn jemand bei uns mit 50 Jahren beginnt und ist sehr gut ausgebildet und ist eine gute Fachkraft, dann hat er ja noch eine Verweildauer von 15 Jahren bei uns im Haus. Von daher sehen wir das überhaupt nicht negativ.“ (Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens)

„Also man wird jetzt sicherlich nicht nur auf die Älteren setzen, man wird nach wie vor gucken, dass man auch junges frisches Blut in die Unternehmen bringt. Also einen gesunden Ausgleich herstellt, soweit das geht und ich glaube es wird stärker eine Chance darin liegen, dass man jung und alt zusammenbringt, so im Sinne Erfahrung auch weitergeben, als Coach tätig werden, als älterer Mitarbeiter und dann auch die jungen Leute heranzuführen. Ich glaube, dass da ein Wandel in die Richtung Chancen bietet und das sehe ich eigentlich sehr optimistisch.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

Diese letzte Aussage enthält einen Gedanken, den auch eine weitere Gruppe Befragter als Chance benennt: Die Vielfalt fördern. Unternehmen, die hier einzuordnen sind, wollen neue Wege gehen, sie setzen auf einen Mix aus unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Chancen werden durch die Einstellung von älteren Beschäftigten, Frauen, Menschen mit Familie und Quereinsteigern gesehen.

„Innovationsorientierung hat auch was damit zu tun, dass die Menschen einen sowohl vom beruflichen wie auch vom privaten vielfältigen Hintergrund haben.“ (Geschäftsführerin eines mittelständischen Unternehmens)

Häufig werden Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt durch eine familienorientierte Personalpolitik als Chance benannt. Es geht diesen Unternehmen darum, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen und zu binden. Die neuen Werte in Bezug auf Familie und das Setzen neuer Motivationsanreize stehen im Fokus einiger Personalverantwortlicher. Auch Imagearbeit in Bezug auf Bildung und Hochschulmarketing werden von zwei Befragten benannt.

Ein jeweils nur sehr kleiner Teil der Befragten kann keine konkrete Chance benennen oder sieht gar keine. Ebenfalls wenige sehen die Chancen vor allem für Frauen und nicht auf das Unternehmen selbst. Eine Befragte äußerte Bedenken:

„Das sehe ich vielleicht etwas anders, durch den demografischen Wandel, denke ich, werden die großen Unternehmen noch verschärfter an die Rekrutierung junger Mitarbeiter gehen und ich weiß nicht, ob wir als kleines Unternehmen dann noch für die sehr guten Leute von Interesse sind.“ (Personalreferentin eines mittelständischen Unternehmens)

Erstes Zwischenfazit

Für die eingangs des Kapitels gestellten Fragen zeigt sich damit, dass sich die Personalverantwortlichen demografischer Entwicklungen, die zu einer Zuspitzung der Pflegethematik führen könnten, durchaus bewusst sind. Insbesondere die Kenntnisse über die zunehmende Alterung der Gesellschaft könnten dazu beitragen, dass sich Betriebe und Unternehmen mit der Thematik Erwerbstätigkeit und Pflege auseinandersetzen müssen. Explizit benannt wird

das Problem der Pflege, zumindest aufgrund dieser sehr allgemeinen Fragen, jedoch nicht. Dies ist ein erster Hinweis darauf, dass die Pflege thematik in den befragten Unternehmen noch eine geringe Rolle spielt.

Eine Auseinandersetzung mit komplexeren Zusammenhängen der demografischen Entwicklung findet an dieser Stelle nicht statt. Dass etwa die Veränderungen familialer Lebensformen hin zu Einpersonenhaushalten, Familien mit weniger Kindern oder steigende Scheidungsraten die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Einzelne verstärkt mit Problemen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege konfrontiert werden und sich Pflegeaufgaben nicht mehr auf viele Schultern verteilen, wird nicht thematisiert.

5.4 Die Bedeutung einer familienorientierten Personalpolitik

Da davon ausgegangen werden konnte, dass viele Unternehmen sich noch nicht intensiv mit dem Thema Pflege und Beruf auseinandergesetzt haben, wurde zunächst ein allgemeiner Einstieg in das Thema Familienfreundlichkeit gewählt. Die Befragten gaben Auskunft darüber, ob Unternehmen sich ihrer Ansicht nach für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen sollten, welchen Stellenwert eine familienorientierte Personalpolitik in der gesamten Unternehmenspolitik einnimmt und was in ihren Augen einen familienfreundlichen Betrieb ausmacht.

Die Antworten hierzu gaben die Möglichkeit, die Nähe oder Distanz der Unternehmen zum Thema zu eruieren und die Auskünfte zum Themenkomplex Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in einen breiteren Kontext einzuordnen.

Zwischen Anspruch, Notwendigkeit und Machbarkeit

Die Frage „Sind Sie der Ansicht, dass Unternehmen dazu beitragen sollten den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern?“ bejahen ausnahmslos alle Befragten. Etwa ein Drittel der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen begründen ihre Zustimmung. Jeweils eine Person betont, dass man aufgrund der allgemeinen Diskussion um das Thema nicht mehr „herumkommt“, dass Unternehmen dem „Aussterben“ der Bevölkerung entgegenwirken müssen oder dass Unternehmen gesellschaftspolitische Verantwortung tragen. Die meisten Gründe werden im Bereich des betrieblichen Nutzens gesehen, wie etwa in der Gewinnung und Bindung von Fachkräften, der Motivation und der Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

„Unternehmen müssen einen Beitrag leisten, um attraktiv zu sein für gute Mitarbeiter. Menschen die Familie haben sind häufiger langfristig orientiert. Wenn ich jetzt als Unternehmen erfolgreich sein will und flexible Arbeitszeiten anbiete, damit eben für die Mitarbeiter Familie und Beruf vereinbar ist, dann tue ich das aus wirtschaftlichen Interesse, todknochentrocken aus Eigensucht.“ (Geschäftsführerin eines mittelständischen Unternehmens)

„Ich sage mal jetzt weniger aus einem allgemeinen gesellschaftspolitischen Interesse heraus, sondern wirklich aus ureigenem, unternehmerischem Interesse heraus.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

Ein weiteres Drittel der Befragten ist zwar der Meinung, dass Betriebe sich einsetzen sollen, jedoch mit Einschränkungen. Diese Befragten thematisieren Fragen der betrieblichen Machbarkeit. Insbesondere im Produktionsbereich und Schichtdienst, dort wo Arbeitsplätze besetzt sein *müssen*, sehen diese Unternehmen Grenzen. Auch das Problem, dass Beschäftigte in Teilzeit gerne am Morgen arbeiten wollen und am Nachmittag dann Personalengpässe entstehen, wird angesprochen.

„Wenn es nicht den Arbeitsablauf, die Produktion oder sonstiges behindert, sind wir da sehr großzügig“. (Personalleiter eines Großunternehmens)

„Ja gut, sagen wir mal so. Geht es hier um eine Komplettversorgung oder geht es um eine Grundversorgung. Da sind wir der Meinung, es geht bei weitem nicht um eine Vollversorgung. Also nicht alle Individualitäten und Zeiten abdecken, die überhaupt irgendwo in Frage kämen. Also wir erwarten schon ein Stück weit Selbstverantwortung von unseren Arbeitnehmern, aber immer da, da gibt es gesellschaftlich, da gibt es eine Lücke, die wir nicht füllen können, da wollen wir einen Beitrag dazu leisten und wollen sagen, o.k. da überlegen wir uns was, wie wir solche Lücken schließen können. Aber keine Vollversorgung. Es gilt nicht Kinderhotels, es geht nicht Altersresidenzen aufzubauen, so dass man sagt, wenn ihr alt seid, könnt ihr eure Eltern reinstecken. Das geht nicht.“ (Manager eines Großunternehmens)

Der Stellenwert in der Personal- und Unternehmenspolitik

Den Stellenwert von Familienfreundlichkeit in Relation zur gesamten Unternehmenspolitik oder der gesamten Personalpolitik schätzen die Befragten unterschiedlich hoch ein. Neun Personen bezeichnen ihn als sehr hoch. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat hier sogar bei einem Befragten höchste Priorität. Sie ist fester Bestandteil der Personalpolitik bei dieser Gruppe von Unternehmen.

„Das ist Unternehmensphilosophie, wir wollen uns bewusst um unsere Mitarbeiter kümmern, dann wenn die Mitarbeiter zu uns kommen.“ (Personalleiterin eines Großunternehmens)

Neun weitere Unternehmensvertreter und -vertreterinnen räumen eine relativ hohe Bedeutung ein, machen jedoch gleichzeitig auf gewisse Restriktionen aufmerksam. So gilt der hohe Stellenwert beispielsweise nur für bestimmte Standorte des Unternehmens, nur für bestimmte Betriebsbereiche oder es wird darauf hingewiesen, dass das Unternehmen in einer traditionellen Männerbranche tätig ist und die Bedeutung sich dadurch relativiert. Es wird ebenso betont, dass das Kerngeschäft laufen muss, „finanztechnische“ Gründe zunächst vorrangig sind oder aktuell andere Probleme im Vordergrund stehen, etwa betriebliche Umstrukturierungen. Auch fehlt an einigen Stellen die explizite, festgeschriebene Verankerung, wenngleich die gelebte Praxis eine hohe Bedeutung hat.

In nur zwei Unternehmen hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinerlei Bedeutung. Eine weitere Gruppe von Befragten spricht von einer geringen oder untergeordneten Bedeutung.

„Wir unterliegen starken wirtschaftlichen Zwängen. Wenn es vereinbar ist, dann wird man, das ist halt ein wichtiger Gesprächspunkt, um gute Mitarbeiter für das Unternehmen zu akquirieren, aber ob sich das immer in die Praxis umsetzen lässt? Ich denke, da muss auch ein gesellschaftlicher Wandel bei unseren Kunden einsetzen. Es ist sehr schwierig. Wir unterliegen da einem gewissen harten Kurs.“ (Personalreferent eines mittelständischen Unternehmens)

Der „Familienfreundliche Betrieb“ – Arbeitszeitflexibilisierung als wichtigstes Instrument

In Übereinstimmung mit anderen Studienergebnissen sehen die Befragten in dem Angebot von flexiblen Arbeitszeiten das wichtigste Instrument zur Herstellung einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Tab. AG3).

Tab. AG3: Familienfreundlicher Betrieb

Was macht einen familienfreundlichen Betrieb aus?	Anzahl
Flexible Arbeitszeiten	19
Gelebte Familienfreundlichkeit	9
Kindergarten (betriebseigen oder in Kooperation)	7
Möglichkeit zu Hause zu arbeiten	3
Integration von Eltern nach der Elternzeit	2
Mitarbeit während der Elternzeit	2
Gesamt	42

Neun der Personalverantwortlichen beschreiben Aspekte eines familienfreundlichen Betriebes, die zusammenfassend als „gelebte Familienfreundlichkeit“ bezeichnet werden können. Sie heben hervor, dass die Wertschätzung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten von großer Bedeutung sind.

„Einen familienfreundlichen Betrieb macht aus, dass der Mitarbeiter nicht nur ein Kostenfaktor ist bzw. einen Marktwert darstellt. Er hat ein Potenzial und wenn ich ihm den Raum gebe, kann er das auch für die Interessen des Betriebes nutzen, in seinem und in unserem Interesse, also ein gegenseitiger Gewinn. Das muss da sein nicht nur einseitig. Familienfreundlich bedeutet für die Familie verantwortlich.“ (Inhaber eines Kleinunternehmens)

„Für mich macht das in allererster Linie die Kultur aus, wie man auch mit Mitarbeitern, mit Familien der Mitarbeiter umgeht. Da sind wir in doppelter Hinsicht Familienunternehmen, wir sind ein, ich habe es vorhin schon erwähnt, ein mittelständischer Betrieb und unser Inhaber legt großen Wert darauf, dass uns wir auch als Familienunternehmen verstehen und agieren. Das heißt unsere Gesellschafter sind nicht irgendwelche Vorgesellschaften oder anonyme Aktionäre, sondern das sind für uns auch greifbare Familien. Es gibt in diesem Zusammenhang immer noch so eine gewisse Loyalität in solchen Familienunternehmen und gegenseitige Teilhabe am Schicksal, nenne ich das mal fast. Wir sehen das durch eine hohe Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen, aber auch das Unternehmen und des Management des Inhabers zu seinen Mitarbeitern. Da ist es wichtig zu sehen, nimmt man die Mitarbeiter ernst, auch wenn sie zum Beispiel private familiäre Probleme haben. Wie geht man damit um? Darf man davon nichts wissen, das stört eigentlich nur, uns interessiert nur die Arbeitskraft nicht der Mitarbeiter dahinter oder sagt man nein, wir sehen den Mitarbeiter als Individuum, der da seine Familie hat, die ihn ganz stark prägt und das geht dann soweit, dass man sagt, wir versuchen Familienangehörige und Ehepartner da mit einzubeziehen in Aktivitäten. Da werden auch mal Einladungen ausgesprochen, da werden auch über den Dienst Kontakte gepflegt, auch unabhängig von Hierarchieebenen. Das ist ein Stück Kultur, was für mich Qualität von Familienunternehmen in doppelter Sinn ausmacht.“ (Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens)

Neben einer familienfreundlichen Kultur betonen diese Befragten, dass zum Aufbau eines wirklich familienfreundlichen Betriebes viel geleistet und verändert werden muss. Ein entsprechender Einstellungswandel ist nötig, Führungskräfte müssen sensibilisiert werden und sollen als Vorbilder dienen. Das nötige Vertrauen, dass das Entgegenkommen des Betriebes nicht ausgenutzt wird, muss geschaffen werden. Die Grundhaltung, dass auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Familie gute und leistungsstarke Beschäftigte sind, soll gestärkt und die gegenseitige Rücksichtnahme gefördert werden.

„Das ist eine Herausforderung für die Personalpolitik. Jeder hat zwar die Instrumente, also da haben wir uns auch nicht von den anderen ab, jeder sagt, wir haben Telearbeit, wir haben flexible Arbeitszeitformen, wir wollen Teilzeit fördern und sagen wir mal, das was man klassisch so zu dem Thema parat hat, das ist auch sicher personalpolitisch gewollt, aber im betrieblichen Alltag, das heißt wie wird das vor Ort gelebt, Teilzeit, ist dann doch eher schwierig zu handhaben und vielleicht auch für Führungskräfte eine Karrierehindernis und das Thema mit einem ent-

sprechenden Einstellungswandel über die gesamte Fläche zu verknüpfen, das ist sicherlich noch ein Stück Arbeit.“ (Manager eines Großunternehmens)

„Ich denke ein familienfreundlicher Betrieb ist auch dann einer, wenn man Rücksicht nimmt, pauschal, global Rücksicht nimmt und versucht wird, in dem Team in der Gemeinschaft des Teams zu planen. Bei uns gibt es viel Teamplanung wo versucht wird, auf die einzelnen Probleme der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. D.h. wenn die Kollegin Müller die 40 Jahre alt ist und keine Kinder mehr erzieht, die nimmt Rücksicht auf die im Spätdienst, die dann noch Kinder hat und nur arbeiten kann, wenn die Kinder in der Schule sind. Das Miteinander, was man wenig steuern kann.“ (Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens)

Sieben der Befragten nennen die betrieblich gestützte Kinderbetreuung. Keines dieser Unternehmen bietet jedoch etwas in dieser Richtung an. Der eigene Betrieb ist selbst nicht groß genug oder die Betreuungsinfrastruktur in der Umgebung wird als ausreichend betrachtet.

Zweites Zwischenfazit

Aufgrund dieser allgemeinen Aussagen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann festgestellt werden, dass die teilnehmenden Unternehmen, bis auf wenige Ausnahmen, eine große Nähe zum Thema besitzen. Die Unternehmen sind der Meinung, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten sollten. Dennoch werden auch unterschiedlichste Umsetzungsprobleme thematisiert. Die Personalverantwortlichen machen deutlich, dass im Hintergrund immer eine betriebliche Rationalität stehen muss, die Restriktionen setzt. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit den Ergebnissen der bereits zuvor durchgeführten quantitativen Studie (vgl. Schneider/Häuser/Ruppenthal 2005).

Alle Befragten zeigen an der einen oder anderen Stelle Verständnis für die familiären Belastungen ihrer Beschäftigten. Dies gilt auch für die beiden Personen, die wegen der Distanziertheit ihres Betriebes zum Thema nur den verkürzten Leitfaden beantwortet haben. Fast alle Befragten erwecken den Eindruck, dass ihr Unternehmen versucht, dort wo es möglich ist, Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu respektieren und auf sie einzugehen. Vor diesem Hintergrund kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Unternehmen auch für Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege offen sind und hier im Rahmen des betrieblich Machbaren Lösungen für ihre Beschäftigten suchen. Inwiefern dies tatsächlich zutrifft, soll im nächsten Kapitel diskutiert werden.

5.5 Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in den Unternehmen

Während der leitfadengestützten Gespräche zu den Themen demografischer Wandel und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde deutlich, dass die Befragten nur sehr selten mögliche Pflegeaufgaben ihrer Beschäftigten in ihre Argumentationen mit einbeziehen. Als Beispiele für Vereinbarkeitsprobleme werden insbesondere die von Müttern, seltener die von Vätern herangezogen. Auch die häufige Nennung der Kinderbetreuung als Problem zeigt die Fokussierung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderziehung.

Auch dort, wo die Alterung der Gesellschaft thematisiert wird, konzentrieren sich die Unternehmen zunächst auf unmittelbarere Probleme: Die Alterung der eigenen Belegschaft und das daher nötig werdende Gesundheitsmanagement, die Konkurrenz um Fach- und Führungskräfte und die Probleme der Sozialversicherungssysteme. Aus Unternehmenssicht sind diese Probleme bisher spürbarer und erscheinen daher bedeutsamer. Inwiefern die Thematik

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege schon in den Betrieben präsent ist, wie die Unternehmen mit dieser umgehen und welche Angebote sie für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben bereitstellen, sollte anhand eines nur auf dieses Thema gerichteten Fragenkomplexes untersucht werden. Wenn nur wenige oder keine Maßnahmen angeboten wurden, wurde nach den Gründen hierfür gefragt. Auch unter welchen Bedingungen Unternehmen Maßnahmen speziell für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben einführen, wurde diskutiert.

Die Präsenz der Thematik bei den Befragten selbst und in der betrieblichen Praxis

Aufgrund der Frage zur persönlichen Betroffenheit wird, wie bereits dargestellt, ersichtlich, dass über die Hälfte der Befragten entweder direkt durch Pflege betroffen ist oder sich aufgrund antizipierter zukünftiger Entwicklungen in der eigenen Familie mit diesem Thema gedanklich auseinandersetzt. Auch wird während der Interviews gelegentlich darauf hingewiesen, dass man sich aufgrund ehrenamtlichen Engagements oder der Betroffenheit des Bekannten- und Freundeskreises mit der Thematik auseinandergesetzt hat.

Systematisch wurde die Auseinandersetzung auf einer eher individuellen Ebene durch eine allgemeine Frage zur Wahrnehmung des Themas erfasst: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der Regel vor allem in Zusammenhang mit Eltern kleiner Kinder gesehen. Im Zuge des demografischen Wandels ist aber davon auszugehen, dass wegen der Alterung der Gesellschaft immer mehr Erwerbstätige einen Pflegefall in der Familie haben werden, um den sie sich neben Ihrem Beruf kümmern müssen. Haben Sie diese Diskussion in den Medien verfolgt?“ Alle Befragten mit nur einer Ausnahme geben an, diese Diskussion verfolgt zu haben, allerdings schränken sechs Personen ein, dies nur am Rande wahrgenommen zu haben.

„Das ist also die Diskussion, die habe ich bisher nicht so intensiv verfolgt, da gebe ich Ihnen recht, der Fokus ist immer auf dem Thema Erziehung, Eltern und Kinder. Diesen umgekehrten Trend, ich glaube da schließe ich mich selbst ein, das ist noch gar nicht im Bewusstsein so angekommen.“ (Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens)

„Das ist richtig. Das gilt (...) in dieser Sandwich-Position sind ja sehr viele, die sowohl Kinder zu betreuen haben, als auch alte Menschen. Das habe ich auch verfolgt. Zwar nicht in dieser ja, sagen wir mal Massivität, so mehr nach unten geguckt mit den Kindern, aber das ist natürlich nach oben genauso.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

Drei der Personalverantwortlichen verweisen schon an dieser Stelle auf die Platzierung des Themas in der eigenen Personalpolitik.

„Wir sehen das auch selbst so. Familie und Beruf geht nicht nur um berufstätige Mütter mit Kindern, sondern es geht genau in die Richtung, ja jeder von uns hat Eltern die langsam älter werden und auch pflegebedürftig. Jeder macht sich neu mit diesem Thema schlau, wie es läuft, wo gibt es Pflegeplätze und, und, und. Also das ist auch allen bewusst dieses Thema hier.“ (Personalleiterin eines mittelständischen Unternehmens)

„Habe ich verfolgt und das haben wir auch teilweise in unserer Regelabsprache mit rein gebracht, dass es nicht nur um die Betreuung der Kinder geht, sondern auch um kranke alte Menschen.“ (Personalleiterin eines Großunternehmens)

„Die Diskussion habe ich verfolgen können und das haben wir auch bei uns aufgenommen. D.h. bei uns, also unser Leitspruch, den wir darüber geprägt haben über Beruf und Familie war nicht nur die Zielsetzung, dass wir einfach uns um die Mütter mit Kindern kümmern, sondern das ist genau auch ein Ziel, dass wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten wollen, ja ihre Eltern zu pflegen.“ (Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens)

Um einen ersten Eindruck von der Präsenz der Thematik in der betrieblichen Praxis zu erhalten, wurde neben der persönlichen Betroffenheit und der Auseinandersetzung mit der öffentlichen Diskussion erfragt, ob es in den Betrieben bereits Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen

gibt, die Angehörige pflegen bzw. ob dies den Personalverantwortlichen überhaupt bekannt ist. Über die Hälfte der Befragten gibt an, dass es solche Fälle bereits in der Vergangenheit gab bzw. im Moment gibt. Allerdings wird meist darauf verwiesen, dass dies Einzelfälle sind oder waren. Auch kommt es vor, dass bekannt ist, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen Pflegefall in der Familie haben, aber diese Beschäftigten selbst nicht die Hauptpflegepersonen sind.

Die Bedeutung des Themas in der Zukunft wird zunehmen

Die direkte Konfrontation mit der Problematik in den Unternehmen ist, zumindest gemessen an der Zahl der in den Betrieben vorkommenden Fälle, noch als eher gering einzustufen. Um auf die zukünftige Auseinandersetzung der Unternehmen mit dem Thema schließen zu können, ist es daher wesentlich, ob die Unternehmen mit einer Zunahme der auftretenden Fälle rechnen.

Rund zwei Drittel der Befragten gehen davon aus, dass das Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird.

„Ja mit Sicherheit, weil auch die finanziellen Ressourcen nicht mehr da sind. Es wird ja auch von der Politik her als auch von den Familienfinanzen her interessant und notwendig sein, die Leute immer länger zuhause zu behalten und zu pflegen.“ (Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens)

„Also wir haben diese Diskussion natürlich in den Medien verfolgt und wir sind auch in unserer Projektgruppe nach einer Diskussion zu dem Ergebnis gekommen, dass im Prinzip die Pflege älterer Menschen das ist, was mehr Zukunft hat. Also böse gesagt natürlich, das sind eigentlich die Maßnahmen, die wir langfristig anlegen müssen. Wir werden irgendwann nur noch zwei Mütter haben, die sich um ihre Kinder kümmern, aber 10 Angestellte, die einen alten Menschen zuhause pflegen müssen. Also die Maßnahmen auf der Seite der Pflege älterer Menschen müssen eigentlich nachhaltiger sein.“ (Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens)

Etwa ein Fünftel der Befragten ist unschlüssig darüber, ob das Thema für Unternehmen tatsächlich an Bedeutung gewinnen wird. Hier zeigt sich, im Vergleich zu den allgemeinen Aussagen zum demografischen Wandel, dass einige der Personalverantwortlichen sensibilisiert sind für das Zusammenwirken komplexer Entwicklungen.

„Das ist eigentlich schwierig zu beantworten, weil wir jetzt auf der einen Seite die alternde Gesellschaft haben und auch die Pflege auf der anderen Seite, aber der Familienverbund jedoch nicht mehr so existiert wie früher und auch die Bereitschaft, die Eltern zu pflegen, ist ja kaum noch vorhanden. Da hat sicherlich auch die an sich in der Richtung richtige Entscheidung der Pflegeversicherung dazu beigetragen, dass man noch eher bereit ist, als erwachsene Tochter, als erwachsener Sohn die alten Eltern eben nicht zuhause zu pflegen und sie in irgendein Pflegeheim zu geben.“ (Vorstandsmitglied eines Großunternehmens)

„Da habe ich mir ehrlich gesagt noch nicht so viel große Gedanken gemacht, weil wir ja, ich denke wir haben die zwei Tendenzen, einerseits Pflege in der Familie, andererseits aber die Familienstrukturen etwas aufgelöster sind als vor 50 Jahren. Der Trend zu richtigen Pflegediensten, ich weiß es nicht, ich kann es nicht greifen.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

Drei der Personalverantwortlichen schließen eine Zunahme der Bedeutung der Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Pflege aus und führen hierfür unterschiedliche Gründe an:

„Die 50- bis 60-Jährigen sind fitter als vor 30 Jahren die 30-Jährigen waren und deswegen gehe ich nicht davon aus, dass das krank.“ (Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens)

„Wir reden ja heute über eine Gesellschaft, die sehr, sehr stark altert und da haben Sie oft den Fall, dass die Großeltern dann gepflegt werden durch die Eltern die auch dann schon in Rente sind, so weil die eben so 90 Jahre und älter werden.“ (Prokurist eines Großunternehmens)

„Weil ich der Meinung bin, dass doch immer mehr die älteren Herrschaften in entsprechende Pflegeheime oder Seniorenheime abgegeben werden.“ (Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens)

Die Auseinandersetzung mit der Thematik in der betrieblichen Praxis ist gering

Trotz der häufig antizipierten Zunahme der Bedeutung des Themas, muss die systematische Auseinandersetzung mit dem Thema als sehr gering eingestuft werden.

Über ein Drittel der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen gibt an, dass eine Beschäftigung mit der Pflegeproblematik bisher überhaupt nicht stattgefunden hat. Dort wo eine Auseinandersetzung erfolgte, wird darüber meist mit Verweis auf Einzelfälle berichtet. Diese Konfrontation mit der Problematik kann somit nicht als systematisch in Bezug auf generelle Regelungen oder neuartige Angebote innerhalb der Personalpolitik bezeichnet werden.

Die wenigen Unternehmen, die sich stärker mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege befassen, verweisen zum einem auf eine bereits über lange Zeit andauernde Auseinandersetzung mit dem Thema Familie und Beruf, innerhalb derer schon immer die Pflege-thematik mitberücksichtigt wurde, zum anderen haben diese Unternehmen gerade begonnen, sich systematisch mit der Thematik auseinanderzusetzen. Diese Unternehmen befinden sich meist in der Phase einer ersten Orientierung und Informationssuche und können noch keine konkreten Maßnahmen benennen. Bei zwei Interviews wurde besonders deutlich, wie neu die strukturierte Einbeziehung des Themas in die Personalpolitik ist. Eine Führungskraft berichtete, dass sie soeben im Unternehmen eine Projektgruppe zu dem Thema gegründet hätten. Diese würde sich in der Woche nach dem Stattfinden des Gespräches treffen:

„Ich kann Ihnen jetzt noch keine konkreten Maßnahmen nennen, da sind Sie einige Wochen zu früh dran.“ (Führungskraft eines Großunternehmens)

„Wenn Fälle auftreten würden, würden wir gucken wie wir helfen könnten. Aber ich sehe im Moment nicht den Bedarf, um nun zu verkünden, wisst ihr was, wenn ihr pflegt, dann könnt ihr das machen. Es wäre überlegenswert, weil man dann den einen oder anderen dazu bringt, der bisher sagt, ach das ist mir zu kritisch, Pflege zu machen. Also insofern ist das jetzt ein Anstoß den Sie mir gegeben haben, da muss man darüber nachdenken. Es könnte ja durchaus sein, dass es welche gibt, die weil sie meinen, sie bekommen das arbeitsmäßig nicht hin, die Eltern ins Pflegeheim abschieben, sage ich mal so hart und wenn aber Regelungen bekannter wären, dass sie dann vielleicht anders denken würden. Also das ist durchaus etwas, was man thematisieren kann. Ob das viele Fälle sind, das weiß ich nicht, aber ja.“ (Führungskraft eines Großunternehmens)

Die Personalverantwortlichen nennen unterschiedliche Gründe dafür, dass sie sich bisher wenig oder gar nicht mit der Pflege-thematik beschäftigt haben. Der Bedarf besteht nicht, da beispielsweise die Belegschaft sehr jung ist. Das Problem tritt nur in Einzelfällen auf und für diese Einzelfälle werden die bestehenden Maßnahmen als ausreichend empfunden. Ein paar Unternehmen betonen auch explizit, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderziehung und die Gesundheitsvorsorge im Mittelpunkt stehen und dass die organisatorischen und finanziellen Kapazitäten damit zunächst ausgeschöpft sind. Gelegentlich wird thematisiert, die Beschäftigten würden ihren Bedarf bewusst nicht äußern, da sie um ihren Arbeitsplatz fürchten oder sich den Arbeitsplatz bewusst als nicht von dem Problem belasteten sozialen Raum erhalten wollen.

Betriebliche Angebote: Das bestehende Angebot kann genutzt werden

Trotz der geringen systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema trifft die oben getroffene Schlussfolgerung zu, dass die Unternehmen nach Möglichkeit den Beschäftigten auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege entgegenkommen. Dies

wird deutlich an der Vielzahl von Einzelfallregelungen und den immer wiederkehrenden Verweisen auf die Nutzungsmöglichkeiten bereits bestehender Angebote.

„Es käme auf die konkrete Situation oder Vorstellung an. Also wenn Mitarbeiter auf uns zukommen, ob das jetzt ist wegen Kinderbetreuung oder ob das jetzt ist wegen der anderen familiären Situation, also zum Beispiel Betreuung von Eltern, Oma oder Opa. Das ist für uns nicht die politische Entscheidung, sondern wenn der Mitarbeiter diese Wünsche hat und dann setzen wir uns zusammen und gucken, ob das in den Betriebsablauf passt. Dann ist es uns genauso recht und das tun wir genauso gerne, ob das jetzt Kinderbetreuung ist für Babys oder ob das eine Betreuung ist für Pflegebedürftige. Wir wollen da grundsätzlich helfen und dann gucken wir zusammen mit der Fachabteilung, was wir da tun können.“ (Prokurist eines Großunternehmens)

Nahezu alle Unternehmen bieten in größerem Umfang Arbeitszeitflexibilisierungen an, zumindest in bestimmten Bereichen. Diese werden dann ebenso von Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben genutzt.

„Wenn jemand sagt, ich habe einen Termin, ich muss jetzt weg, dann muss er nicht sagen, wegen der Tochter oder wegen der Oma oder so. Das gilt für alle. Also die flexible Arbeitszeit ist für alle da.“ (Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens)

„Diese variable Arbeitszeit ist ja dazu gedacht, dass ... die Mitarbeiter ihre persönlichen Bedürfnisse, welcher Art auch immer, damit abdecken können. Der eine muss sein Auto zum TÜV fahren, der andere muss die Kinder zum Arzt fahren, ein Dritter nutzt das für Pflegeaktivitäten bei den Eltern bis eine andere Pflegeperson eintrifft und ähnliches mehr.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

Da eine tägliche oder wöchentliche Arbeitszeitflexibilisierung oft nicht ausreichend war, erhielten viele der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren und vorübergehend in Teilzeit zu arbeiten.

„Da machen wir keinen Unterschied. (...) Was die Arbeitszeitregelung betrifft. Entweder dass man sagt, ich komme am Mittwoch, Donnerstag, Freitag ganz und dafür Montag und Dienstag überhaupt nicht oder ich komme lieber nur am Nachmittag, oder ich komme nur am Vormittag. Das ergibt sich, das weiß man dann schon. Wobei wir die Gründe dann nicht an die große Glocke hängen.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

„Wenn jetzt eine Person hier im Hause in Teilzeit arbeiten muss, weil jemand zuhause gepflegt werden muss, dann unterstützen wir das natürlich auch.“ (Personalleiterin eines Großunternehmens)

„Ja ist explizit in unserer Betriebsvereinbarung so formuliert. Wobei da jetzt die gesetzlichen Rahmenbedingungen so sind, dass ich einen Anspruch auf Teilzeit habe, unabhängig vom Motiv. Das hat jetzt nicht wirklich ein eigenständiges Gewicht, aber trotzdem ein Signal, dass man das im betrieblichen Regelwerk zum Ausdruck bringt.“ (Manager eines Großunternehmens)

„Wer pflegt kann das Arbeitsverhältnis ruhen lassen oder Teilzeit arbeiten.“ (Personalleiter eines Großunternehmens)

In wenigen Unternehmen bestehen auch festgeschriebene Regelungen zu Sonderurlaub, Freistellungen und einer speziellen Nutzung von Arbeitszeitkonten. Wenngleich diese nicht immer gezielt für das Thema Pflege vereinbart wurden, können sie dennoch immer von pflegenden Beschäftigten genutzt werden.

„Ja, wir hatten schon solche Fälle. Aber meistens ist es aber auch so, dass diese Pflege nur eine bestimmte Zeit erfolgt, weil der zu Pflegende dann doch stirbt und dann kommt noch etwas dazu, wenn das intensiv wird, das geht auch an die Kraft der Pfleger oder Pflegerin. Dann kommt eher das Thema auf, das hatten wir öfters, kann auch sein, dass es da einige Fälle gibt, wo man einen bezahlten Urlaub über längere Zeit möchte. Also dass man sagt, ich will ausscheiden, aber nicht gänzlich, sondern wenn ich wieder kann, dann möchte ich wieder arbeiten, dass wir dann jemanden beurlauben.“ (Führungskraft eines Großunternehmens)

„(...) da nimmt man Rücksicht auf wichtige Interessen der Mitarbeiter im familiären Umfeld. Davon abgeleitet hat man sowohl eine Freistellung aus Kinderbetreuungsgründen, z.B. über den Erziehungsurlaub hinaus, als auch eine Freistellung zur Pflege. Aber das ist limitiert auf ein Jahr pro Fall. Das kann zusammenhängend gewährt werden, aber auch in Abständen. Bedarf aber immer der Absprache im Einzelfall. Außerdem kann man eben nach Einzelabsprache unbezahlten Urlaub nehmen und das Arbeitszeitkonto nutzen (...). Arbeitszeitkonto heißt also, dass die Mitarbeiter bis zu 40 Stunden aufbauen können und daraus dann eben tageweise Zeit entnehmen, tageweise und stundenweise. Das gehört zu der so genannten variablen Arbeitszeit, wenn nicht schichtgebundene Mitarbeiter. Das kann man dafür nutzen, ist aber nicht speziell dafür da.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

„(...) es gibt einige Freistellungsregelungen, also die gibt es sowohl auf Tarifebene, dass man, wenn jetzt ein Kind erkrankt oder so, einen tariflichen Anspruch auf zwei Tage Freistellung hat. Wir haben betrieblich dann noch so ein paar Regelungen, wo man sagt, in einem bestimmten Umfang ist eine bezahlte Freistellung möglich, ich glaube sechs Tage (...). Wir haben auch unbezahlte Freistellungen, insbesondere mit dem Ziel, wenn man pflegebedürftige Familienangehörige hat, da kann man sich drei Monate freistellen. (...) wir haben auch eine Regelung bis zu zwei Jahren, in der konkreten Handhabung wird das wahrscheinlich großzügiger gemacht, als in der Regelung drinnen steht.“ (Manager eines Großunternehmens)

Bestehende Möglichkeiten zu Hause zu arbeiten oder Telearbeitsplätze zu nutzen, davon wird allgemein ausgegangen, können auch von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden, wenn ein entsprechender Bedarf geäußert würde.

„Ich denke ja, weil wir haben das ja nicht speziell auf das Thema Eltern und Kind zugeschnitten, sondern wenn jemand mit diesem Anlass kommt und sagt er möchte aus diesen Gründen gerne noch flexibler werden, was die Arbeitszeit oder auch den Arbeitsort anbelangt, dann sind wir da auch in solchen Fällen diskussionsbereit.“ (Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens)

„Wenn der jetzt kommt und sagt, hier ich möchte meine Mutter pflegen, die ist so alt und ich denke, was die Arbeitszeit betrifft, da sind wir eh flexibel. Die Möglichkeit ist ja sowieso gegeben. (...) solche Sachen, wie Telearbeitsplatz, das sind ja Dinge, da kann man über alles reden, wenn ein familiäres Problem vorliegt.“ (Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens)

In einem Bereich kann von einer Spezialisierung auf die besonderen Bedürfnisse Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen gesprochen werden. Wenn es im Unternehmen eine Beratungsstelle für Familienfragen oder eine Art Sozialwesen gibt, können dort auch spezielle Fragen zu Pflege geklärt werden. Drei Unternehmen bieten Leistungen im Bereich Beratung an oder stellen ihren Beschäftigten grundsätzliche Informationen zur Verfügung.

„Das hat bei uns eine lange Tradition und da sind wir auch stolz darauf für ein Unternehmen unserer Größenordnung. Wir haben (...) also eine professionelle Sozialbetreuung, die mit einem Sozialpädagogen besetzt ist und da haben wir natürlich auch die Möglichkeit hier den Mitarbeitern Unterstützung in solchen Fragen anzubieten, wenn es darum geht, an wen muss ich mich jetzt wenden, wenn ich irgendwie Pflege brauche oder Unterstützung brauche oder wie auch immer, wo man hier auch dann kompetente Kontakte vermitteln kann. Also da können wir in diesem Punkt vielleicht ein bisschen mehr tun wie das eine oder andere Unternehmen.“ (Personalleiter eines Großunternehmens)

„Unsere Sozialpädagoginnen tun das schon lange. Die Stelle, wo ich sagte, wenn die Mitarbeiter Probleme haben, die wenden sich ja heute schon an diese Damen. Die Damen haben natürlich Kontakt zu den örtlichen Einrichtungen, den kirchlichen Einrichtungen, den Sozialstationen. Da gibt es schon sehr viel was wir tun, aber es ist noch nicht so institutionalisiert.“ (Personalleiterin eines Großunternehmens)

„Da wird ein qualifiziertes Angebot oder ein Kurs zur Altenpflege in der Familie angeboten. Es ist nicht ganz kostenlos, aber es ist ein überschaubarer Eigenbeitrag, ich weiß es nicht genau es kostet so unter 100 Euro und ist tatsächlich so ein Kurs. Wir haben hier als Unternehmen noch, früher hieß es Sozialberatung, und ein Bestandteil dieser Sozialberatung ist auch eine qualifizierte Pflegeberatung. Da gibt es dann Informationen, wie komme ich an finanzielle Unterstüt-

zung ran, wo finde ich eine gute Pflegeeinrichtung. Sagen wir mal so eine Unterstützung bei der Suche, in beratendem Sinne.“ (Manager eines Großunternehmens)

In einem Unternehmen ist es möglich neben den Kindern auch „den Opa“ zum Mittagessen mit in die Kantine zu bringen. Nur vereinzelt wird von Fällen berichtet, bei denen es aus der Sicht des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin keine Möglichkeit zu einer Vereinbarung gab und das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. In wenigen Fällen wurde die Frage nach konkreten Angeboten oder der Übertragbarkeit bestehender Angebote nicht gestellt, da das Unternehmen eine große Distanz zum Thema hatte und die Befragten schon auf die ersten Fragen aus dem Themenkomplex mit Unverständnis oder Abwehr reagierten.

Gibt es Bedingungen, die die Auseinandersetzung mit der Thematik fördern?

Neben den bereits dargestellten Gründen, die gegen eine Auseinandersetzung mit der Thematik sprechen, wurden die Unternehmensvertreter und -vertreterinnen danach gefragt, ob sie sich Bedingungen vorstellen könnten, die zu einer Intensivierung der Auseinandersetzung führen würden.

Ein steigender Bedarf ist die Bedingung für eine intensiverte Auseinandersetzung mit der Thematik. Die Unternehmen, die bisher keine Anfragen von Beschäftigten hatten, verweisen auf das Auftreten der ersten Fälle. Unternehmen, die bisher Regelungen für Einzelfälle gefunden haben, würden sich intensiver um allgemeingültige Regelungen bemühen, wenn es zu einer Massierung des Phänomens kommen würde.

Offene Forschungsfragen – Zu wenig Erfahrungswerte

Aufgrund des sehr geringen, spezifisch auf die Bedürfnisse von Pflegenden ausgerichteten Angebotes und der geringen Erfahrungen der Unternehmen mit der Thematik, sind einige zuvor formulierte Forschungsfragen nicht zu beantworten. So etwa die Frage, für welchen Personenkreis die Angebote konzipiert werden: Wird nur die Pflege Angehöriger begünstigt oder auch die anderer Personen? Auch die Frage, ob speziell die Pflege betreffende Angebote eher für Frauen konzipiert wurden oder überwiegend von diesen genutzt werden, kann aufgrund fehlender Daten nicht geklärt werden. Ebenso konnte nicht eruiert werden, ob es spezifische Probleme bei der Umsetzung „pflegefreundlicher“ Maßnahmen gibt.

Drittes Zwischenfazit

Die These, dass Unternehmen, die dem Thema Familie und Beruf insgesamt aufgeschlossen gegenüber stehen, auch offen für Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege sind, wurde bestätigt.

Für die Auseinandersetzung mit der Pflege thematik kann eine Hauptursache festgehalten werden: Der Bedarf der Beschäftigten, gemessen an der Anzahl der auftretenden Fälle. Persönliche Betroffenheit der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen hat keine oder nur sehr marginale Bedeutung für die Beschäftigung mit dem Thema. Die Wahrnehmung des demografischen Wandels und der öffentlichen Diskussion zum Thema Pflege haben bisher ebenfalls nur einen geringen Einfluss. Die meisten Unternehmen antizipieren eine Zunahme der Bedeutung der Thematik und setzen diese zum Teil in Bezug mit komplexen familialen Entwicklungen und Veränderungen im Gesundheitssystem. Diese Zunahme wird von ihnen jedoch als sehr langfristige Entwicklung begriffen und hat daher noch keine unmittelbaren Auswirkungen auf das unternehmerische Handeln. Nur wenige Unternehmen sehen das Problem bereits kurz- oder mittelfristig auf sich zukommen und beginnen damit, dieses Thema systematisch in ihrer Personalpolitik zu berücksichtigen.

Auch für Maßnahmen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege gilt: Die organisatorischen und finanziellen Kapazitäten der Unternehmen bestimmen die Grenzen des Machbaren. Nicht in allen Bereichen lassen sich die Wünsche der Beschäftigten gleichermaßen realisieren. Dies gilt insbesondere in Produktionsbereichen, die Schichtarbeit erforderlich machen, aber auch in allen anderen Bereichen hat die Gewährleistung reibungsloser betrieblicher Abläufe erste Priorität.

Die Erfahrungswerte der Unternehmen sind noch sehr gering und die Thematik sehr neu für die Unternehmen, aus diesem Grund bleiben einige Forschungsfragen zu diesem Zeitpunkt offen. Sie gehen (im Moment noch) an der betrieblichen Realität vorbei.

5.6 Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen

In einem weiteren Fragenkomplex wurden die betriebswirtschaftlichen Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen diskutiert. Dies geschah aus zwei Gründen: Zum einen zeigen die vorangegangene Studie und die öffentliche Diskussion, dass Unternehmen nur in eine familienfreundliche Personalpolitik investieren, wenn sich diese für sie lohnt (vgl. Schneider/Häuser/Ruppenthal 2005). Es ist davon auszugehen, dass dies gleichermaßen für „pflegefreundliche“ Maßnahmen gilt. Zum anderen wird die Ermittlung von Kosten und Nutzen dieser Maßnahmen allgemein als sehr schwierig angesehen und von Unternehmen bisher selten systematisch verfolgt. Die Ursachen dafür sind noch wenig bekannt und konnten auf der Basis der vorangegangenen Studie nicht hinreichend geklärt werden.

Lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen für Unternehmen?

Die befragten Personalverantwortlichen wurden danach gefragt, ob sich nach ihrer Erfahrung familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftlich lohnen. Die Befragten können diese Frage nicht immer eindeutig beantworten.

In 19 der befragten 28 Unternehmen gehen die Personalverantwortlichen davon aus, dass sich familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftlich lohnen, allerdings schränken dies einige der Befragten stärker ein als andere. Ob sich solche Maßnahmen lohnen, hängt einerseits davon ab, welche Qualifikation die betreffenden Beschäftigten innehaben oder wie hoch sie qualifiziert sind, erst bei hoher Qualifikation sind solche Maßnahmen lohnenswert. Andererseits kommt es darauf an, die für das Unternehmen geeigneten Maßnahmen auszuwählen und richtig einzusetzen.

Viele Unternehmen sehen betriebswirtschaftliche Vorteile insbesondere in der Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften. Hier wird thematisiert, dass die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen teuer ist, dass erhebliche Personalbeschaffungskosten anfallen und jede Neueinstellung Risiken birgt.

Ebenso wird die Meinung vertreten, dass solche Maßnahmen erst langfristig ihren Nutzen entfalten. Es gibt keinen unmittelbaren Nutzen, aber eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit zahlt sich beispielsweise später über eine insgesamt bessere Leistung aus.

Auch die Einsatzbereitschaft und starke Leistungsfähigkeit von Teilzeitkräften wird hervorgehoben.

„Ich würde sagen, das kann man nicht immer konkret nachrechnen, aber ich glaube das insgesamt schon, weil man immer wieder das Gefühl hat, Mitarbeiter, die zum Beispiel halbtags kommen, leisten tatsächlich mehr als Ganztageskräfte, weil die immer nur eine begrenzte Zeit haben und in dieser begrenzten Zeit das alles schaffen wollen, was andere den ganzen Tag tun.“

Das ist jetzt ein bisschen übertrieben, aber in dieser Richtung läuft das.“ (Personalreferentin eines mittelständischen Unternehmens)

Außerdem zahlt sich die bessere Konzentrationsfähigkeit der Mitarbeiter, die weniger Sorgen um Vereinbarkeitsprobleme haben, und die größere Motivation und Dankbarkeit zufriedener Mitarbeiter für die Unternehmen aus.

„Ja, immer. Je zufriedener ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz, umso höher die Leistung die er für uns als Unternehmen bringen kann. Ja und ganz klar, ich sage Ihnen auch, da bin ich ganz stolz darauf. Wir hatten vor einigen Wochen, also wirklich unter höchster Belastung eine Krankheitsquote von einem Mitarbeiter bei mehreren hundert Beschäftigten [exakte Angaben verändert, S.R.]. So, das können Sie nur erreichen, wenn die Leute zufrieden sind, wenn sie hoch motiviert sind und wenn sie sie natürlich auch entsprechend begleiten und andere Dinge.“ (Prokurist eines Großunternehmens)

Mehrere Unternehmen wiesen explizit auf die „Prognos Studie“ hin¹⁵. Eine Personalverantwortliche hatte gerade die Broschüre „Und es lohnt sich wirklich!“ erhalten und wollte sich darin weitergehend informieren¹⁶.

Neun der Befragten gehen eher nicht davon aus, dass sich die Maßnahmen finanziell lohnen oder sind sich unsicher in diesem Punkt. Allerdings meist ohne den Nutzen völlig zu negieren. Positive Auswirkungen für den eigenen Betrieb werden nicht gesehen, jedoch für andere Branchen eingeräumt. Bei kleiner Mitarbeiterzahl wird konstatiert, dass sich in der Summe keine großen Einsparungen ergeben oder der finanzielle Nutzen wird als marginal in Bezug auf die Gesamtbilanz angesehen.

Ermittlung der Kosten und des Nutzens

Der größte Teil der Unternehmensvertreter und -vertreterinnen geht davon aus, dass die genaue Erfassung von Kosten und Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen sehr schwierig oder nicht möglich ist. Hierfür werden mehrere Gründe angeführt.

Die Kosten der Maßnahmen sind sehr unterschiedlich, so werden beispielsweise die Extrempole des Gesamtspektrums an Maßnahmen benannt: Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahmen gelten eher als „aufwandsneutral“, während ein Betriebskindergarten erhebliche Kosten mit sich bringt. Für die Einbeziehung aller Maßnahmen ergibt sich somit eine höchst komplexe Kostenstruktur.

Es ist schwierig, den Nutzen der so genannten „weichen Faktoren“ wie etwa Arbeitszufriedenheit und Motivation zu erfassen. Dies wäre nur über Kontrollgruppen möglich, die den Unternehmen jedoch fehlen. Externe Wirkungen des Unternehmens, wie etwa das positive Image aufgrund familienfreundlicher Maßnahmen, können kaum valide anhand der Anzahl der Initiativbewerbungen gemessen werden. Daneben ist eine detaillierte Ermittlung der Auswirkungen von Maßnahmen in produktionsfernen Bereichen, nach Ansicht der Befragten, nur schwer möglich.

Die Zusammenhänge von Ursache und Wirkung sind unklar. Fehlzeiten oder nachlassende Leistungen können sowohl auf eine fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückge-

¹⁵ Die Prognos AG hat auf der Basis von Kennzahlen aus 10 unterschiedlichen Unternehmen in einer Modellrechnung die Kosten und Einsparungen bestimmter familienfreundlicher Maßnahmen einander gegenübergestellt. Es konnte in der Modellrechnung nachgewiesen werden, dass eine familienfreundliche Personalpolitik Einsparungen erbringen kann (vgl. BMFSFJ (Hrsg.) 2003).

¹⁶ Diese Broschüre informiert über Initiativen und Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stellt Studienergebnisse und betriebliche Maßnahmen vor und liefert Argumente für die Einführung einer familienorientierten Personalpolitik (vgl. MASFG Rheinland-Pfalz (Hrsg.) 2005).

führt werden als auch auf unterschiedlichste Erkrankungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Auch externen Rahmenbedingungen, wie etwa die Betreuungsinfrastruktur oder Freizeitangebote für Kinder, lassen sich kaum in Berechnungen erfassen.

Drei der Befragten äußern eine generelle Skepsis gegenüber solchen Berechnungen, da diese in hohem Maße subjektiv interpretierbar sind.

„Ich denke da wird sehr viel Geld rein gesteckt in scheinbar objektive Forschung, die nicht viel bringt.“ (Personalreferent eines Großunternehmens)

„Wenn ich das Thema wirklich will und ich muss es wirtschaftlich belegen, dann werde ich Ihnen vorrechnen, wie teuer und wie wirtschaftlich das Ganze ist. Wenn ich überzeugt bin, dass alles Schmarren ist und ich will das Thema weghaben, dann rechne ich Ihnen das so hin, dass es überhaupt keinen Sinn macht.“ (Manager eines Großunternehmens)

Über ein Fünftel der Befragten gibt an, dass so etwas möglich wäre. In einem Unternehmen wurde es bereits gemacht, ein anderes plant die Ermittlung der Kosten im Zuge einer gerade stattfindenden Neuausrichtung der Personalpolitik. Die Erfassung ist hier von der Unternehmensleitung gewünscht. Der Nutzen der Maßnahmen ist für deren Einführung entscheidend und auf der Basis der ermittelten Einsparungen sollen weitere Investitionen in eine familienorientierte Personalpolitik erfolgen.

„Also der Nutzen für das Unternehmen steht an erster Stelle. Wir sind alle Unternehmer, wir stehen am Morgen auf, um Geld zu verdienen, also werden wir in der Regel keine Maßnahmen treffen, die uns Geld kosten.“ (Führungskraft eines Großunternehmens)

Interessant sind die Antworten der Personalverantwortlichen, deren Unternehmen sich zwar in der Lage sehen, Kosten und Nutzen zu ermitteln, zumindest näherungsweise, dies aber nicht tun. Hierfür gibt es zwei Gründe: Zum einen wird eine solche Berechnung als Verschwendung personeller und zeitlicher Ressourcen angesehen und widerspricht der gesamten Unternehmensrationalität.

„Die Ermittlung ist möglich aber mit sehr großem Aufwand, was bringt es dann sagen zu können ich spare also 3,50 Euro. Mit dem Errechnen ist keine Wertschöpfung verbunden. Deshalb machen wir das nicht.“ (Personalleiter eines Großunternehmens)

„Ja das kann keiner machen. Da haben wir keine Zeit dafür. Ein Zeit- und Wirtschaftsproblem, was man bezahlen muss und am Schluss steht dann ein Ergebnis, ja oder nein. Also die Effizienz läuft da in eine andere Richtung. Wie man Logistik besser machen kann usw., das ist o.k., das ist ein Weitblick.“ (Inhaber eines Kleinunternehmens)

Zum anderen wird angegeben, dass eine genaue Erfassung des Kostens und des Nutzen aus Überzeugung heraus gar nicht gewünscht wird. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf genießt in diesen Unternehmen einen anderen Stellenwert:

„Wir wollen nicht den messbaren Nutzen in der Tat nachweisen, sondern aus der Überzeugung heraus, wir brauchen da was, es besteht auf jeden Fall ein Bedarf und sozusagen erst einmal mit der qualitativen Brille herangehen.“ (Führungskraft eines Großunternehmens)

„Wäre vom Grundsatz her möglich, aber wir haben das bisher noch nicht gemacht und ich bin da auch immer ein bisschen skeptisch muss ich sagen. Ich meine, ich muss auch als Unternehmer gewisse Maßnahmen machen können, wo ich jetzt nicht immer präzise in Euro und Cent rechnen kann, lohnen die sich oder nicht.“ (Personalleiter eines Großunternehmens)

„Ich glaube, ich zitiere jetzt mal meinen Werkleiter: Der wird auch immer gefragt, sagen sie mal, was kostet uns das eigentlich das Ganze. Dann sagt er: Jemand der über familienfreundliche Maßnahmen nachdenkt, und sofort fragt, was das kostet und was bringt das in Euro, der hat das Thema nicht kapiert. Der hat nicht verstanden, worum es geht.“ (Manager eines Großunternehmens)

Viertes Zwischenfazit

In Bezug auf die betriebswirtschaftlichen Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen zeigt sich ein relativ komplexes Bild der betrieblichen Realität. Insgesamt gehen die meisten Unternehmen von Vorteilen einer familienorientierten Personalpolitik aus. Dies kann auch auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse Erwerbstätiger mit pflegebedürftigen Angehörigen übertragen werden, und kann somit als weitere Rahmenbedingung für die Einführung von Maßnahmen in diesem Bereich identifiziert werden.

Die genaue Erfassung von Kosten und Nutzen in den Unternehmen ist sehr schwierig. Die Gründe hierfür werden zum Teil an Beispielen plastisch verdeutlicht. Bemerkenswert sind die Argumente, die gegen eine mögliche Erfassung angeführt werden. Eine solche Erfassung wird entgegen der üblichen Meinung als unnötige Verschwendung von betrieblichen Ressourcen empfunden oder ist aus „weltanschaulichen“ Gründen gar nicht in dieser Form erwünscht.

5.7 Erwartungen an politische Akteure und Förderung des Engagements

Innerhalb dieses abschließenden Themenblocks des Interviews wurde diskutiert, was die Unternehmen im Hinblick auf die Pflegeproblematik von den politischen Akteuren erwarten. Des Weiteren sollten die Befragten ihre Ideen und Meinungen zu der folgenden Frage äußern: „Was glauben Sie könnte Unternehmen dazu bringen, sich stärker für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einzusetzen oder sich überhaupt damit auseinanderzusetzen?“ Bei diesem Themenblock war es für die Befragten zum Teil sehr schwierig Antworten zu geben. Oftmals benötigten sie eine kurze Zeit um „schnell mal“ nachzudenken oder sie äußerten explizit, dass ihnen aufgrund der bisher geringen Auseinandersetzung mit der Thematik im Betrieb eine Antwort sehr schwer falle. Die gegebenen Antworten sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

Erwartungen an die Politik

Im Rahmen dieses Themas problematisierten die meisten der Befragten die Pflegesituation in Deutschland. Pflegende müssten aktuell oder in Zukunft noch stärker bei der Finanzierung häuslicher und außerhäuslicher Pflege unterstützt werden. Insbesondere die häusliche Pflege sollte stärker gefördert werden, da dies den Betroffenen ermöglichen würde ihre Angehörigen zu Hause zu pflegen, was nach Meinung der Befragten eher den Wünschen älterer Menschen entspricht. Dazu sollten Leistungen der Pflegeversicherung und die Verfahren zur Einstufung in die Pflegestufen erneut überprüft werden und unter Umständen realitätsnäher definiert werden.

Bessere Möglichkeiten der ambulanten Pflege oder die Unterstützung bei der Suche und Bezahlung von Pflegekräften für den Privathaushalt werden als wichtig angesehen, wenn es darum geht Pflege und Beruf überhaupt miteinander vereinbaren zu können. Eine Befragte äußert die Idee einer gesetzlichen Regelung ähnlich der Elternzeit, die Pflegenden die Möglichkeit gibt, kurzzeitig aus dem Berufsleben auszuschneiden.

Einige Unternehmen sehen gerade in den hohen Kosten der Pflege auch Einschränkungen ihrer Möglichkeiten, Beschäftigte zu unterstützen.

„Das ist etwas, was vom Unternehmen her nur im gleichen Maße zu leisten ist, wie wir das auch für die Kinder leisten können. Wir könnten jetzt auch entscheiden, dass jede Mutter, die ein

Kind im Kindergarten hat, bekommt einen Betreuungszuschuss von 50 Euro. Das könnten wir auch denen gewähren, die in häuslicher Pflege einen alten Menschen pflegen, nur die kommen mit diesen 50 Euro nicht weiter.“ (Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens)

Im Hinblick auf die Pflegesituation im Allgemeinen äußern die Befragten mehrheitlich die Ansicht, dass der Abbau der Leistungen und die Rationalisierung der Pflege älterer Menschen gestoppt und auf die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen und vor allem des Pflegepersonals stärker Rücksicht genommen werden sollte. Insbesondere wird gefordert, die Pflegequalität zu erhöhen und den Zeitdruck auf das Personal abzubauen.

Allerdings äußern einige Befragte hier auch Skepsis: Aufgrund der demografischen Entwicklungen rechnen sie mit einer weiteren Belastung des Gesundheitssystems und fürchten einen weiteren Abbau der Leistungen. Die Befragten, deren Unternehmen in unmittelbarer Beziehung zum Gesundheitssystem oder Pflegeleistungen stehen, fordern mehr Ehrlichkeit von den Zuständigen im Hinblick auf die aktuelle Situation im Gesundheitssystem und eine höhere Bewertung ihrer Leistungen.

Förderung des Engagements von Unternehmen

Auf die Frage, was Unternehmen dazu bringen könnte, sich stärker für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einzusetzen, gibt es eine Reihe von Vorschlägen, die auch für das Thema Familie und Beruf im Allgemeinen zutreffend sind.

Ein Teil der Personalverantwortlichen geht davon aus, dass das Thema aufgrund der demografischen Entwicklung und des Arbeitskräftemangels zwangsläufig Berücksichtigung finden wird. Unternehmer werden sich stärker engagieren, wenn sich auch die Pflege thematisiert auf den Bereich der Gewinnung oder Bindung qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auswirkt. Auch der Bedarf und das Auftreten des Problems im Unternehmen werden wiederum thematisiert. Erst wenn der „Leidensdruck“ gegeben ist und Betriebsabläufe gestört werden, sind Unternehmen gezwungen sich systematisch der Thematik anzunehmen.

Ein Teil der Befragten plädiert für eine aktive Förderung der Auseinandersetzung und macht hierzu unterschiedliche Vorschläge. Den Unternehmen muss klar gemacht werden, dass sie damit Geld verdienen können. Es muss insgesamt das Bewusstsein gefördert werden, dass Unternehmen dadurch Vorteile aufgrund größerer Motivation und Zufriedenheit ihrer Beschäftigten haben. Immer wieder wird die Notwendigkeit einer stärkeren Öffentlichkeitsarbeit betont, durch Praxisbeispiele muss vermittelt werden „ja, es geht“.

Das Thema sollte eine insgesamt größere Wertschätzung erfahren. Informationsmöglichkeiten und die Möglichkeiten sich durch „Hitlisten“, wie etwa in den USA, imagewirksam zu präsentieren, seien noch viel zu wenig gegeben. Verstärkte Regionalisierung ist ein weiterer wichtiger Punkt: Unternehmen, die sich im Bereich der Familienfreundlichkeit schon durch positive Leistungen auszeichnen, sollten auch auf regionaler Ebene besonders herausgestellt werden und so bei Kunden, Partnern und direkten Konkurrenten Aufmerksamkeit erlangen können. Nicht die Auszeichnung mit Preisen auf Bundesebene allein ist Ziel führend, sondern vielmehr auch die Arbeit der Kommunen und örtlicher Politiker und Politikerinnen in kleineren Gemeinden. Die politisch Verantwortlichen in den Gemeinden vor Ort seien noch viel zu wenig informiert und engagiert. Eine stärkere Förderung der Zusammenarbeit auf regionaler Ebene wird angeregt. Nur so kann das Thema in die Realität kleinerer Betriebe und in die „Lebenswelt“ aller vordringen.

Einige Befragte verweisen auf die Anreizwirkung steuerlicher Vergünstigungen, finanzieller Zuschüsse oder der Entlastung beim Arbeitgeberanteil bei der Pflegeversicherung. Ein Unter-

nehmer schlägt vor, bei der Vergabe von Aufträgen die Familienfreundlichkeit als Entscheidungskriterium mit einzubeziehen.

Auch die Diskussion im Betrieb selbst wird problematisiert. Damit Unternehmen überhaupt den Bedarf ihrer Beschäftigten erkennen können, wird ein offenerer Umgang mit dem Thema im Unternehmen selbst als notwendig erachtet. Erwerbstätige sollen beispielsweise ermuntert werden, ihre Probleme im Betrieb zu thematisieren.

Fünftes Zwischenfazit

Die Unternehmen haben sich noch vergleichsweise wenig mit der Pflegethematik beschäftigt, dies zeigen die Fragen nach Erwartungen an die Politik und den Möglichkeiten zur Förderung des unternehmerischen Engagements. Viele Befragte können hier (noch) keine spezifischen Wünsche äußern oder Empfehlungen aussprechen. Es entsteht der Eindruck, dass die Pflegeproblematik in Deutschland weniger vor dem betrieblichen Kontext diskutiert wird, sondern vielmehr durch lebensweltliche Erfahrungen der Befragten bestimmt wird.

Die getroffenen Äußerungen zur Förderung des Engagements von Unternehmen deuten an, dass Unternehmen (noch) keinen wesentlichen Unterschied zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderziehung und der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sehen. Die gleichen Entwicklungen und politischen Bemühungen werden hier als Ziel führend angesehen. Dies lässt zwei Schlüsse für zukünftige politische Initiativen zu. Zum einen muss das Thema Erwerbstätigkeit und Pflege in und für Unternehmen weiter verfolgt werden, um auf eventuelle neue Entwicklungen und Bedarfe reagieren zu können. Zum anderen zeigt sich, dass die bisherigen Initiativen in die richtige Richtung gehen: Informationspolitik, Bewusstseinsbildung, Regionalisierung und die Möglichkeiten für Unternehmen, sich durch ihre familienfreundliche Personalpolitik imagewirksam auszeichnen zu können, müssen weiter ausgeweitet werden.

5.8 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Die Diskussionen zu den unterschiedlichen Fragenkomplexen der Interviews geben einen ersten, explorativen Einblick in die Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit dem Thema „Erwerbstätigkeit und Pflege“ in Unternehmen. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass das Thema noch eine geringe Bedeutung für die betriebliche Praxis hat. Gleichzeitig weist die Studie 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 sollen nun noch einmal zusammenfassend dargestellt werden:

- 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* 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 Pflege thematik 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 ist 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 spiegelt 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 Ziel führend 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.

6. 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.

- 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. Im Gegenteil: Familienfreundliche Unternehmen haben zum Ziel Leistungsminderungen zu verhindern, in dem sie Koordinationsprobleme beseitigen und so die Konzentrationsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten oder wiederher- stellen.
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Besonders relevant für die Arbeitgeberseite dürften der immense Zeitdruck und der organisatorische Aufwand sein, dem sich Pflegende oftmals gegenübersehen. Der Tag ist straff durchorga- nisiert und lässt keinen Raum für Zeitpuffer, die helfen, Engpässe auszugleichen. Unvor- gesehene Zwischenfälle im Privatbereich wirken sich deshalb häufig in Form von Un- pünktlichkeit, Arbeitsunterbrechungen und eingeschränkter Flexibilität direkt auf den Ar- beitsplatz aus. Die Erwerbstätigen berichten aber auch von Konzentrationsmängeln und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die die Arbeitsleistung negativ beeinflussen. Es wä- re allerdings falsch, Pflegende als Risikogruppe wahrzunehmen, die es nicht lohnt weiter- zubeschäftigen. Alle Befragten zeichnen sich durch hohe Arbeitsmotivation und Engage-

ment aus. Sie bemühen sich 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 auszeichnet und beim Vorliegen entsprechender Unterstützungsangebote sehr loyal zum Unternehmen ist.

→ 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 zum einen „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 bzw. aktiv Vorschläge unterbreiten zu können.

- Eine Flexibilisierung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit allein reicht oftmals für pflegende Erwerbstätige nicht aus. Je nach Pflegebedarf des Angehörigen sind Sonderurlaub oder Freistellungen über einen längeren Zeitraum wichtige ergänzende Maßnahmen. Gerade zu Beginn der Pflege benötigen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oftmals viel Zeit, um relevante Informationen zu suchen und sich in die neuen Anforderungen einzufinden 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 genommen 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 Bedürfnissen der Pflegenden angepasst sind. Darüber hinaus sind die Pflegenden in Notfällen auf das Verständnis und die Kooperation von Vorgesetzten, Kollegen und Kolleginnen angewiesen. 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 Pflegeleistungen, 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 Vereinbarkeitsprobleme 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 keine Handlungsoption darstellt. Es bleibt zu erwarten, dass insbesondere die nachrückenden Generationen hoch qualifizierter Frauen immer weniger bereit sein werden, berufliche Zugeständnisse zu machen und sich folglich weniger in der personenbezogenen Pflege engagieren können.

→ 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 zu vereinbaren. Dabei werden sie sowohl von Angehörigen als auch von professionellen Helfern unterstützt.
→ 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 ist in diesen Fällen der Aufbau von „Familienersatznetzwerken“ – also einem Netzwerk von Freunden, Bekannten, ehrenamtlichen und professionellen Helfern etc. –, die durch betriebliche Unterstützungsangebote dahingehend ergänzt werden, dass Engpässe in der Betreuung oder grundsätzliche Unvereinbarkeiten überbrückt oder vermieden werden.
- Aufmerksamkeit verdient die Tatsache, dass trotz existierender Informationsangebote die Befragten die Informationsbeschaffung als großes Problem erleben. Gerade zu Beginn der Pfl egetätigkeit 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 und 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, dem Informationsdefizit auf Arbeitnehmerseite zu begegnen, ist die Distribution von Materialien über Beratungsstellen und Betreuungsangebote über betriebliche Informationskanäle. Die Informationen könnten z. B. über Rundmails, das Schwarze Brett oder das Intranet aktiv in den Betrieben kommuniziert werden.

→ Auch wäre zu überlegen, ein Internetportal zu erstellen, in dem alle Informationen und Angebote zum Thema „Pflege“ zu finden sind und das leicht über Internetsuchmaschinen auffindbar und ohne lästiges „Durchklicken“ über mehrere Seiten hinweg erreichbar ist. 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 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.

7. Ausgewählte Initiativen

Internetratgeber „Hilfe und Pflege im Alter“

Der von der Bundesregierung geförderte Internetratgeber www.hilfe-und-pflege-im-alter.de bietet eine Vielzahl an Erst-Informationen zum Thema Pflege. Wohnen zu Hause, Vorsorge und Finanzierung werden ebenso angesprochen wie Wissenswertes für pflegende Angehörige. Die Seiten verweisen auf zuständige Kontaktpersonen in den jeweiligen Bereichen und verlinken auf die Seiten von Krankenkassen, allgemeinen Selbsthilfegruppen auf Bundesebene etc. Auch eine Rubrik „Häufige Fragen“ und aktuelle Buchtipps helfen bei der individuellen Informationssuche.

Pflegemedaille

In Hessen wurde 2004 erstmals eine Pflegemedaille verliehen. Damit will das Land seine Anerkennung gegenüber der Leistungen Pflegender zum Ausdruck bringen und die Öffentlichkeit auf diesen gesellschaftlichen Beitrag hinweisen.

Pilotprojekt „Heimverbundene Hausgemeinschaft Wetter“

Das von der hessischen Landesregierung und den Pflegekassen geförderte Pilotprojekt erprobt eine neue Form der stationären Betreuung demenzkranker alter Menschen. Diese werden in Wohn- und Pflegegruppen betreut, die in einem normalen Wohnhaus untergebracht sind. Die Wohn- und Pflegegruppen sind Außenstellen eines bestehenden Pflegeheims.

Menschen pflegen

Die rheinland-pfälzische Initiative „Menschen pflegen“ ist eine groß angelegte Initiative die unter anderem die Förderung der Qualität in der Pflege, die Unterstützung von pflegenden Angehörigen sowie die Sicherstellung der Finanzierung von Pflegeleistungen zum Ziel hat.

Modellprojekt der Pflegekassen und des Landes Rheinland-Pfalz zur Erprobung eines persönlichen Budgets

Dieses Projekt „Persönliches Budget“ soll es den Pflegenden bzw. den Pflegebedürftigen ermöglichen, ambulante Pflegeleistungen selbst bestimmt einzukaufen. Bestandteil des Projektes sind so genannte „Case Manager“ (Fallberater), die dabei helfen, einen individuellen Versorgungsplan aufzustellen und bei allen Fragen zum Budget konsultiert werden können. Dadurch soll u.a. gewährleistet werden, dass die Pflegebedürftigen ihre persönlichen Wünsche und Bedürfnisse bei der Auswahl einer Leistung nicht außen vor lassen müssen und die private Pflege durch zielgerechtere Entlastung nicht vorzeitig aufgegeben wird (vgl. www.pflegebudget.de).

Mittelstand und Familie

Das Internetportal *Mittelstand und Familie* (www.mittelstand-und-familie.de) wurde 2003 auf Initiative der Allianz für die Familie gegründet. Das Portal liefert wichtige Hintergrundinformationen zum Thema Pflege und informiert ausführlich und praxisnah über betriebliche Maßnahmen, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern.

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Ein Praxisleitfaden

Der im Auftrag der Bundesregierung erstellte *Praxisleitfaden* zielt darauf ab, Unternehmen auf die Relevanz der Pflege thematik aufmerksam zu machen und gibt eine Anleitung zur Konzipierung und Einführung betrieblicher „pflegefreundlicher“ Maßnahmen.

US-Office of Personnel Management

Die Internetseiten des US-amerikanischen Office of Personnel Management (www.opm.gov) verlinken unter der Rubrik „Employment and Benefits“ auf die Seite „Work-Life Enrichments“. Dort werden verschiedene Themen der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf aufgegriffen unter ihnen das Thema Pflege von Angehörigen. Es fällt auf, dass nicht speziell die Altenpflege im Vordergrund steht, sondern dass „elder care“ lediglich als Teilbereich von allgemeinen Pflegeaufgaben betrachtet wird. Auch Erwerbstätige sind als Zielgruppe berücksichtigt. Insgesamt ist anzumerken, dass die Informationen auf diesen Seiten sehr nutzerfreundlich aufbereitet sind und eine gezielte Informationssuche auch zu spezifischen Fragen erlauben.

Bei den Recherchen wurde deutlich, dass inzwischen verstärkt Medienkampagnen gestartet werden, die sich dem Thema Pflege widmen. Aufrufe, Pressekonferenzen, Kongresse dienen dazu eine breitere Öffentlichkeit auf die Thematik aufmerksam zu machen. Allerdings spielen Initiativen speziell für die Gruppe pflegender Erwerbstätiger bisher noch kaum eine Rolle.

8. Literaturverzeichnis

- Bäcker, Gerhard/Stolz-Wittig, Brigitte 1997: Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer
- Beck, Brigitte/Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer
- Beck, Brigitte 1997: Fallstudien über erwerbstätige Hilfe-/Pflegeleistende in der Bundesrepublik Deutschland. In: Beck, Brigitte/Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 159-237
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2000: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Ein Praxisleitfaden.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2003: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse.
- Dallinger, Ursula 1997a: Ökonomie der Moral: Konflikte zwischen familiärer Pflege und Beruf aus handlungstheoretischer Perspektive, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Dallinger, Ursula 1997b: Erwerbstätige Pflegepersonen älterer hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in der Bundesrepublik Deutschland: Partizipation im und Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. In: Beck, Brigitte/Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S.111-157
- Haller, Roland/Hemedinger, Fritz/Jenner, Elisabeth/Lehner, Markus/Stelzer-Orthofer, Christine 2004: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger. Kurzfassung des Projektberichts.
- 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
- Lambrecht, Petra/Bracker, Maren 1992: Die Pflegebereitschaft von Männern. 50 Jahre kann man nicht einfach beiseite schieben. ASG-Veröffentlichung Nr. 20, Kassel: Selbstverlag der ASG
- Martin Matthews, Anne 1999: Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in Kanada: Neue Aufgaben für die Sozialpolitik und für die Unternehmen. In: Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1999: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – Nationale und internationale Perspektiven, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S.297-326

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz (MASFG Rheinland-Pfalz) (Hrsg.) 2005: Und es lohnt sich wirklich! Familienfreundliche Maßnahmen in der betrieblichen Praxis: Gemeinsam handeln – gemeinsam profitieren, Bernkastel-Kues: johnen-druck
- Naegele, Gerhard 1997: Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse und erste sozialpolitische Schlussfolgerungen. In: Beck, Brigitte/Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S.5-22
- Neal, Margaret B./Wagner, Donna L. o.J.: Working Caregivers: Issues, Challenges, and Opportunities for the Aging Network
- Neal, Margaret B. 1999: Historische Entwicklungen und Perspektiven betrieblicher Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger Pfleger in den USA. In: Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1999: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege - Nationale und internationale Perspektiven, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S.191-237
- Philipps, Judith Eleri 1999: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in Großbritannien – Zum Stand der Forschung. In: Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1999: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – Nationale und internationale Perspektiven, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S.119-145
- Pochobradsky, Elisabeth/Bergmann, Franz/Brix-Samoylenko, Harald/Erfkamp, Henning/Laub, Renate 2005: Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. Wien
- Reichert, Monika 1997: Analyse relevanter Literatur zum Thema „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Hilfe/Pflege für ältere Angehörige“. In: Beck, Brigitte/Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1997: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 23-62
- Reichert, Monika 2003: Erwerbstätigkeit und Pflege – ein neues Konfliktfeld des Demographischen Wandels? Überblick über den nationalen und internationalen Forschungsstand. In: Goldmann, Monika u.a. (Hrsg.) 2003: Projektdokumentation Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel, S.203-223
- Scharlach, Andrew 1999: Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung erwerbstätiger Pfleger in den USA: Eine kritische Analyse. In: Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.) 1999: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege - Nationale und internationale Perspektiven, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S.239-268
- Schneider, Norbert F./Häuser, Julia/Ruppenthal, Silvia 2005: Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz – Gegenwart und Zukunft. Kurzbericht. Mainz
- Sozialgesetzbuch (SGB) – Elftes Buch (XI) – Soziale Pflegeversicherung.

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

Stelzer-Orthofer, Christine/Jenner, Elisabeth 2004: Informelle Pflegeleistungen und Erwerbsarbeit- Eine empirische Erhebung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen. In: WISO, Heft 4, Jg.27, S.90-109

Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner 2005: Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.