



**Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem?  
Typische Arrangements und Ressourcen  
erwerbstätiger pflegender Söhne**

**Hattingen, 2.6.2015**

# Das Projekt „MÄNNEP“

1

## KOOPERATIONSPROJEKT

**FH D**

FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**FB 6**

FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN

Prof. Dr. Simone Leiber (Projektleitung)  
Daniela Brüker (Projektkoordination)  
Mara Ittner/Laura Schultz



Fachhochschule Köln  
Cologne University of Applied Sciences

Fakultät für Angewandte  
Sozialwissenschaften

Prof. Dr. Sigrid Leitner  
Marina Vukoman

**JUSTUS-LIEBIG-**  
 **UNIVERSITÄT  
GIESSEN**

Dr. Diana Auth  
Mirjam Dierkes

# Förderung Hans-Böckler-Stiftung

2

- Projektlaufzeit: 06/2013-01/2015 (20 Monate)
- Forschungsförderungsschwerpunkt: „Zukunft des Sozialstaats/Sozialpolitik“
- Forschungslinie: „Neuer Steuerungs- und Policy-Mix“

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

- Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege/  
MÄNNEP



Quelle: berufundfamilie GmbH

1. Zum Projekt: Rahmen, Fragestellung, Forschungsstand und Methode
2. Ergebnisse
  - Pflegende Söhne mit und ohne Vereinbarkeitsprobleme
  - Belastungsempfinden pflegender Söhne
  - Typische Arrangements und Netzwerke pflegender Söhne
3. Diskussion: Warum pflegende Söhne kaum Vereinbarkeitsprobleme haben

# 1. Hintergrund: Pflegende Männer in Zahlen



5

## TNS Infratest Sozialforschung 2011

- Im Jahr 2010 sind **28 %** der **Hauptpflegepersonen** männlich
- Seit 1998 hat sich der Anteil der pflegenden Söhne verdoppelt

## Rothgang et al. 2012

- Männer über 16 Jahre , **die mindestens 1 Stunde pro Tag pflegen: 1.471.525 Männer (35 %) im Jahr 2010**

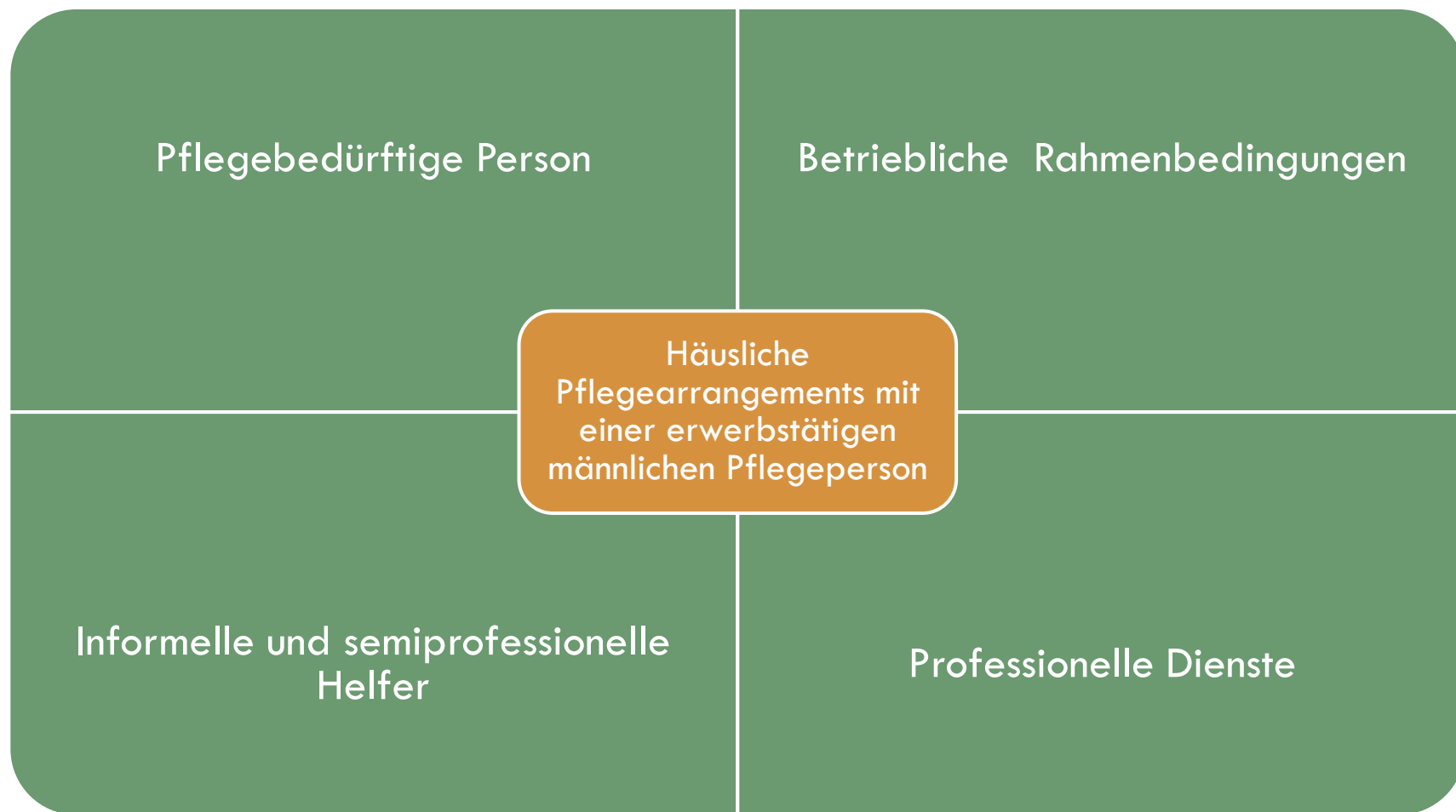
# 1. Fragestellungen des Projekts

6

- Was sind typische Konstellationen und Problembewältigungsstrategien in häuslichen Pflegearrangements mit erwerbstätigen männlichen Pflegepersonen?
- Inwiefern stehen
  - familiäre und soziale Netzwerke
  - Versorgungsstrukturen
  - arbeitsrechtliche und betriebliche Ressourcen zur Verfügung und wie werden sie genutzt?
- Was sind gut funktionierende Lösungsmuster?
- Was sind typische Unterstützungsbedarfe für männliche Pflegende zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

# 1. Forschungsfokus

7





# 1. Forschungsbedarf: Erwerbstätige Männer in der Pflege



8

## Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Liegen zum Teil vor der Einführung von Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Konzentrieren sich überwiegend auf Frauen

## Studien zu pflegenden Männern

- Konzentrieren sich auf Partnerinnenpflege (im hohen Alter)
- In Studien zu pflegenden Söhnen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eine untergeordnete Rolle

# 1. Methode: Betriebsfallstudien, Doppelte Perspektive

## Strukturelle/betriebsbezogene Perspektive

- Halbstandardisierte Experteninterviews; eine Person aus der Mitarbeitervertretung, eine Person aus der Unternehmensleitung/Personalabteilung pro Betrieb
- **Ziel:** Erkenntnisse für die kollektive Durchsetzung von förderlichen Rahmenbedingungen für pflegende (männliche) Beschäftigte

## Subjektive/mitarbeiterbezogene Ebene

- Qualitative, leitfadengestützte problemzentrierte Interviews mit pflegenden Männern
- **Ziel:** Ermittlung von Strukturen, Ressourcen und Bedarfen in Hinsicht auf Pflegearrangements mit männlichen Pflegepersonen

# 1. Sample

10

- Es wurden 11 Unternehmen für die Studie ausgewählt
- Befragt wurden 44 Männer (wovon 37 Interviews mit Söhnen in die engere Auswertung eingeflossen sind)
- Befragt wurden 25 ExpertInnen

## 2. Art und Umfang der Pflege

- 24 pflegende Söhne sind Hauptpflegepersonen
- 15 Söhne leisten mindestens 14 Stunden pro Woche Pflege-, Versorgungs- und Betreuungsarbeit
- Ebenso viele pflegen gleichzeitig oder zeitlich nacheinander mehr als eine angehörige Person
- Der Gesamtpflegebelastung wurde in 26 Fällen als gering, in 8 Fällen als Mittel und in 3 Fällen als hoch eingeschätzt
- Das Spektrum der ausgeübten Pflegeleistungen ist vielfältig und umfasst auch Körperpflege

## 2. Vereinbarkeitsstrategien

Berufliche Veränderungen seit der Pflegeübernahme	
Stundenreduzierungen	6
Verschiebung der Arbeitszeitlage	2
Altersteilzeit	1
Familienpflegezeit	1
Veränderung von Tätigkeitsprofilen	1

## 2. Vereinbarkeitsstrategien

13

- Starke Erwerbsorientierung: 30/37 Söhne arbeiten trotz Pflegeübernahme in Vollzeit
- überwiegend Nutzung von informellen Regelungen oder flexiblen Arbeitszeitmodellen
- **Männer organisieren die Pflege um ihre (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit, während Frauen die Berufstätigkeit eher nach der Pflege ausrichten**
- **Dabei geben 26 von 37 Söhnen an, keine Vereinbarkeitsprobleme zu haben**
- **Wie kann dies erklärt werden?**

## 2. Betriebliche Vereinbarkeitsprobleme

14

- Strukturelle Hindernisse, die aus der Art der Tätigkeit resultieren
- Schwierigkeiten mit Kolleg\_innen und Vorgesetzten
- Ignoranz /Ablehnung von Unterstützungsmaßnahmen durch den Betrieb

## 2. Belastungsempfinden

15

- Mangelnde Erholung, mangelnde (freie) Zeit
- Sorge um die Angehörigen, insbesondere in Fällen von Demenz
- Eigene gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Belastung anderer Familienangehöriger im Helfer\_innennetzwerk
- Gewissenskonflikte
- Familiäre Konflikte (z.B. zwischen Geschwistern)
- Gelegentlich: Sorge um finanzielle Einbußen, Isolation und bürokratischen Aufwand



## 2. Typische Arrangements und Netzwerke

- 33 von 37 Söhnen pflegen nicht alleine
- Häufigste informelle HelferInnen:
  - Ehefrau/Partnerin (21), Kinder (8)
  - Bruder (10), Mutter (5), Vater (5), Schwester (5)
  - Nachbarin (5)
- Häufigste formelle HelferInnen:
  - Pflegedienst (23)
  - Kurzzeitpflege (17)
  - Niedrigschwellige Hilfen (8)
  - Hausnotruf (8)
  - Haushaltshilfe (7)

## 2. Typische Arrangements und Netzwerke

- 9 Arrangements mit geringem Versorgungsbedarf
  - Gesamtpflegebelastung der Söhne gering, trotzdem 1 informelle HelferIn und mindestens ein formeller Helfer im Arrangement
- 8 Arrangements mit mittlerem Versorgungsbedarf
  - Gesamtpflegebelastung der Söhne bleibt in 5 Fällen gering, steigt in 3 Fällen auf mittel
  - 1 informelle HelferIn und 2-3 formelle Helfer im Arrangement
- 20 Arrangements mit hohem Versorgungsbedarf
  - Gesamtpflegebelastung der Söhne in 11 Fällen gering, in 6 Fällen mittel und in 3 Fällen hoch
  - 1 informelle HelferIn und 2-3 formelle Helfer im Arrangement
- In 13 von 37 Fällen kam es zu einer stationären Versorgung

# 3. Diskussion: Warum kaum Vereinbarkeitsprobleme?

- Die Pflege wird um die Erwerbstätigkeit herum organisiert
- Unterstützung durch Ehefrauen und Partnerinnen ist eine familiäre Ressource im informellen Helfernetzwerk, die erwerbstätigen pflegenden Frauen/Töchtern vermutlich nicht gleichermaßen zur Verfügung steht
- Söhne haben ein gutes formelles Helfernetzwerk und geben in die stationäre Versorgung ab, wenn es nicht mehr geht
- Die Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen ist eine Strategie, mit der Vereinbarkeitsfrage gleichsam „unbemerkt“ umzugehen, ohne dass das Label „Pflege“ dafür offenbar werden muss; das verhindert Konflikte



### 3. Diskussion: Warum kaum Vereinbarkeitsprobleme?

19

- ABER: Preis für Aufrechterhaltung der Vollzeit-Erwerbstätigkeit: Mangel an Freizeit und Erholung
- Keine Strategie der „guten Praktik“
  
- Forschungsdesiderat: Ist tatsächlich das Geschlecht ausschlaggebend für diese Vereinbarkeitsstrategie oder eher andere Faktoren wie die Erwerbsneigung (z.B. ebenso bei hoch qualifizierten Frauen)

# Vielen Dank für Ihr Interesse!

Kontakt: [Simone.Leiber@fh-duesseldorf.de](mailto:Simone.Leiber@fh-duesseldorf.de)

Weitere Informationen und Publikationen unter:  
<http://www.projekt-maennep.de>

# Sample Betriebe und Umfang pflegesensible Maßnahmen

Nr.	Betriebsgröße	Wirtschaftsbereich	Umfang Maßnahmen	Hinweise auf Anwendungsprobleme
1	Großuntern.	industriell, privatw.	hoch	ja
2	Großuntern.	industriell, privatw.	hoch	nein
3	Großuntern.	Dienstleistung, öff.	hoch	nein
4	Großuntern.	Dienstleistung, öff.	hoch	nein
5	Großuntern.	Dienstleistung, öff.	hoch	ja
6	Großuntern.	industriell, privatw.	hoch	ja
7	KMU	industriell, privatw.	mittel	nein
8	KMU	Dienstleistung, privatw.	mittel	ja
9	KMU	industriell, privatw.	mittel	nein
10	KMU	industriell, privatw.	gering	nein
11	Großuntern.	industriell, privatw.	gering	nein