



Zwischen Vollzeitarbeit und Pflegeverantwortung: Söhne in der Angehörigenpflege

Dr. Diana Auth/Mirjam Dierkes

23.04.2015

Arbeitsstelle Gender Studies

23.04.2015

Das Projekt „MÄNNEP“

1

KOOPERATIONSPROJEKT, GEFÖRDERT VON DER HANS-
BÖCKLER-STIFTUNG (06/2013-01/2015)

FH D

FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

FB 6

FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN

Prof. Dr. Simone Leiber
Daniela Brüker
Mara Ittner/Laura Schulz



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

Gliederung

2

1. Wandel der Pflege
2. Zum Projekt: Rahmen, Fragestellung und Methode
3. Feldzugang und Sample der untersuchten Betriebe
4. Ergebnisse
 - betriebsbezogen
 - männerbezogen
5. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
 - betriebliche Handlungsfelder und -optionen
 - politische Handlungsfelder und -optionen

1. Wandel der Pflege

3

POLITISCHE HERAUSFORDERUNGEN IN DER PFLEGE

- Förderung häuslicher Pflege (gemischte Pflegearrangements)
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege
- Förderung einer geschlechtergerechten Verteilung von Pflegearbeit
- Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und finanzierbaren Versorgung der Pflegebedürftigen

1. Wandel der Pflege

4

PFLEGE BEDÜRFTIGKEIT

2,63 Mio. Pflegebedürftige

zu Hause versorgt 1,86 Millionen (71%)

in Heimen vollstationär
versorgt: 764.000
(29%)

durch Angehörige:
1,25 Mio.
Pflegebedürftige

Zusammen mit/durch
ambulante/n
Pflegedienste/n:
616.000
Pflegebedürftige

Quelle: Stat. BA 2015

1. Wandel der Pflege

5

SOZIO-DEMOGRAPHISCHER WANDEL

- **Pflegebedürftigkeit** nimmt zu
- **Häusliches Pflegepotenzial** nimmt ab
 - **in Bezug auf die PartnerInnen-Pflege:** mehr Scheidungen, mehr Singles im Alter
 - **in Bezug auf die Eltern-Pflege:** mehr Kinderlose, zunehmende Frauenerwerbstätigkeit, zunehmende Mobilität, Erhöhung des Renteneintrittsalters
- **Betreuungsdefizit**

1. Wandel der Pflege

6

SOZIO-DEMOGRAPHISCHER WANDEL

- **Häusliches Pflegepotenzial empirisch (2001-2010)**
 - **Enger Pflegebegriff** (mind. 14 Std. Pflege wöchentlich): Zahl der Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter nimmt ab: von 505.000 auf 380.000 (DRV-Daten)
 - Rückgang der intergenerativen Pflege
 - **Weiter Pflegebegriff** (mind. 1 Std. Pflege pro Tag): Zahl der häuslich Pflegenden nimmt deutlich zu: von 3,1 auf 4,3 Mio. (SOEP-Daten)
- Mehr Menschen pflegen häuslich, aber weniger (Zeitumfang)!

1. Wandel der Pflege

7

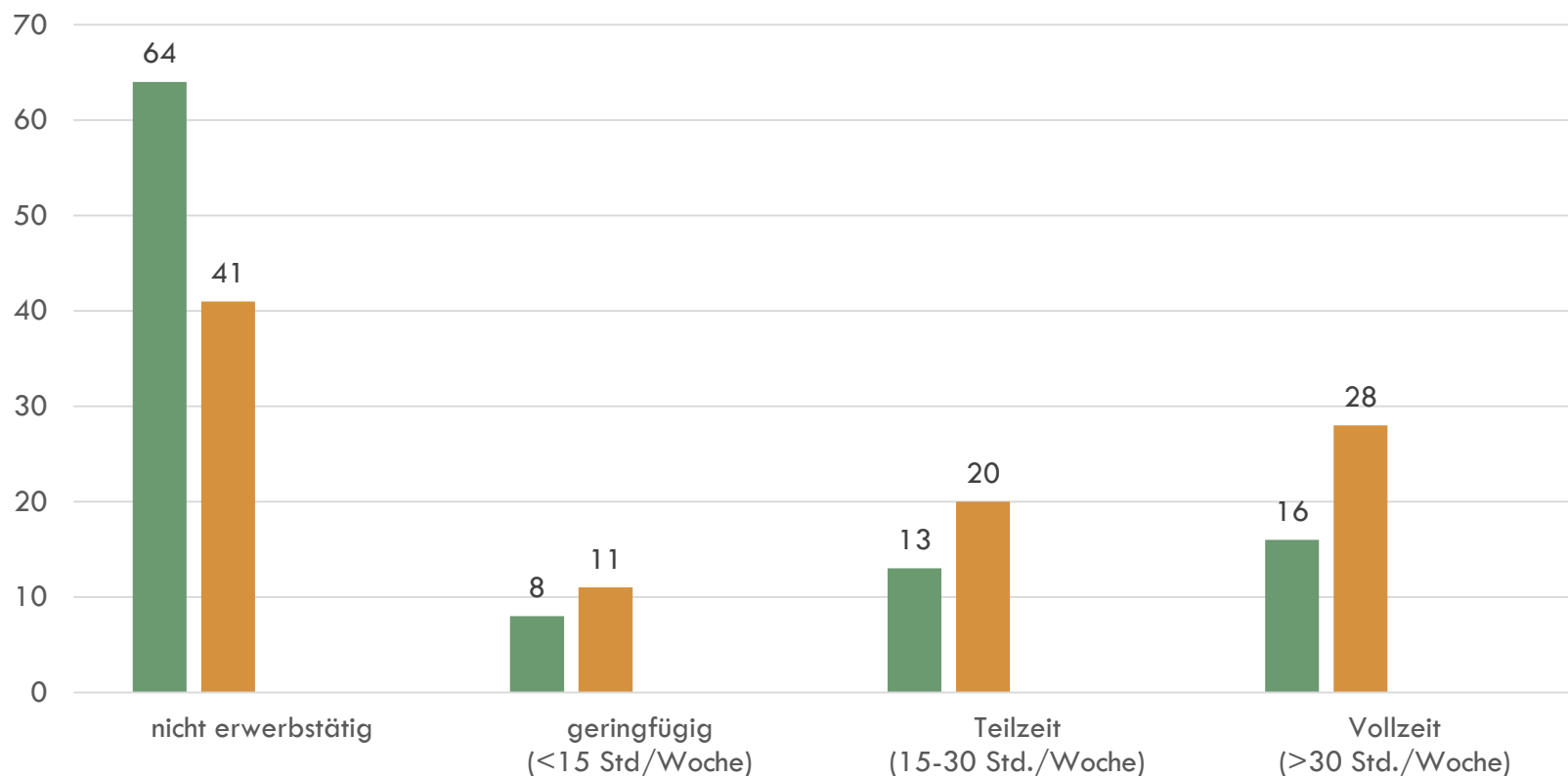
PFLEGEKULTURELLER WANDEL (BLINKERT/KLIE)

- **Pflegebedürftige**
 - Wunsch nach häuslicher Pflege
 - Unterstützung durch ambulante Dienste
- **Häuslich Pflegende**
 - Sinkende Pflegebereitschaft (moralische Verpflichtung zur Pflege nimmt ab)
 - Pflegekosten spielen eine wichtige Rolle (Opportunitätskosten)
 - schichtspezifisch
 - Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

1. Wandel der Pflege

8

Erwerbstätigkeit der Hauptpflegeperson 1998 und 2010 (in %)



Quelle: BMG 2011

1. Wandel der Pflege

9

HÄUSLICH PFLEGENDE

Sozio-demographische Merkmale der Hauptpflegepersonen
(in %)

Geschlecht	1998	2010
Weiblich	80	72
Männlich	20	28

BMG (Schneekloth 2011)

1. Wandel der Pflege

10

HÄUSLICH PFLEGENDE

Verwandtschaftsverhältnis	1998	2010
(Ehe-)Partnerin	20	19
(Ehe-)Partner	12	15
(Schwieger-)Tochter	33	34
(Schwieger-)Sohn	5	11
Mutter	11	10
Vater	2	1
Sonstige Verwandte	10	4
NachbarInnen, Bekannte	7	6

Verwandtschafts-
beziehung der
Hauptpflege-
person zur
pflegebedürftigen
Person 1998 und
2010 (in %)

Quelle: BMG 2011

1. Wandel der Pflege

PFLEGENDE MÄNNER

- **Barmer GEK Pflegereport** (Rothgang u.a. 2012)
 - **DRV-Daten** (enger Pflegebegriff): Pflegepersonen bis zum Rentenalter, mind. 14 Std./Woche Pflege, max. 30 Std./Woche erwerbstätig
 - 40.000 Männer (10%) und 340.000 Frauen (90%)
 - Zahl der Männer seit 2000 relativ konstant, Zahl der Frauen rückläufig um 45%
 - Anstieg des Männeranteils seit 1995: von 6% auf 10%
 - **SOEP-Daten** (weiter Pflegebegriff): mind. 1 Std./Tag Pflege
 - 1,4 Mio. Männer (35%) im Jahr 2010, Anteil konstant
 - Männer pflegen eher im Alter, Frauen zw. 50-70 Jahren

1. Wandel der Pflege

12

ZWISCHENFAZIT

- Immer mehr **Pflegende** sind **erwerbstätig!**
 - *Was wissen wir über erwerbstätige Pflegende?*

- Immer mehr **Männer** pflegen!
 - *Was wissen wir über pflegende Männer?*

1. Wandel der Pflege

13

STUDIEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

- Oft kleiner Teil von Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kindererziehung
- Meist fokussiert auf Frauen
- Meist vor der Einführung der Pflegezeit (2008) und der Familienpflegezeit (2012)

1. Wandel der Pflege

14

STUDIEN ZU PFLEGENDEN MÄNNERN

- Meist: Männer im Rentenalter/Partnerinnenpflege
- Pflegende Söhne: Fokus auf Pflegemotivation, Pflegealltag, Bedürfnisse
- Berufliche Situation/Vereinbarkeit von Beruf und Pflege spielen nur eine untergeordnete Rolle
- Kaum Aussagen zur familiären Situation der pflegenden Söhne (Ehefrauen? Kinder? Sandwich-Position?)

2. Zum Projekt: Fokus

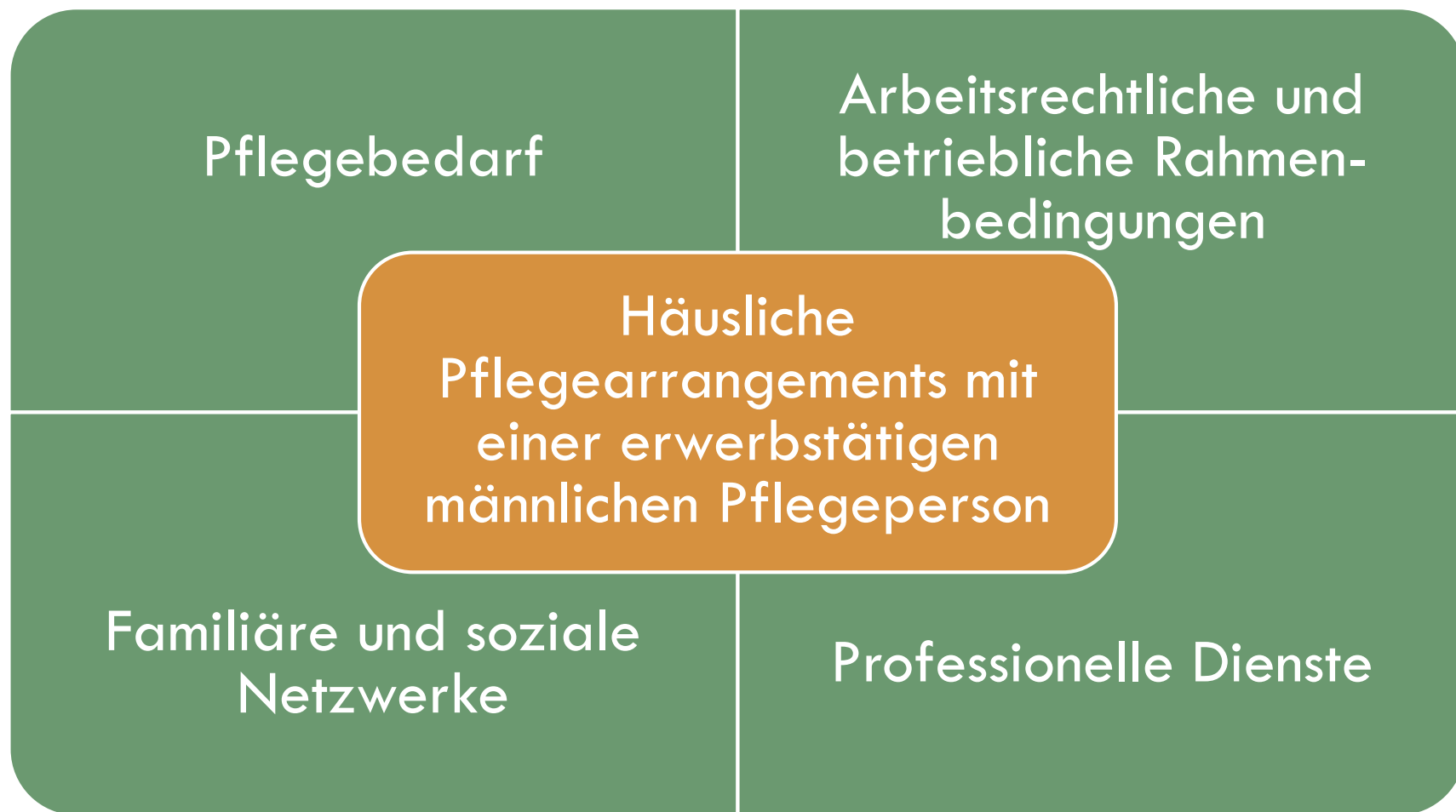
15



FOKUS: ERWERBSTÄTIGE PFLEGENDE MÄNNER

2. Zum Projekt: Rahmen

16



2. Zum Projekt: Methode

17

BETRIEBSFALLSTUDIEN

- **Elf Betriebsfallstudien** in „pflegesensiblen“ Betrieben
- **Qualitative Interviews**
 - **Halbstandardisierte Experteninterviews** mit Mitarbeitervertretung sowie Personalabteilung
 - **Leitfadengestützte problemzentrierte Interviews** mit pflegenden Männern
- **Auswertung mit MAXQDA** (thematisches Codieren, angelehnt an Schmidt/Hopf)

3. Feldzugang und Sample der untersuchten Betriebe



18

BETRIEBSFALLSTUDIEN

- **Auswahl der Betriebe**
 - Auswahl „pflegesensibler“ Betriebe
 - Mehrere angefragte Betriebe haben abgesagt
 - Hohe Interviewbereitschaft bei den pflegenden Männern
- **Sample**
 - Es wurden 11 Unternehmen für die Studie ausgewählt
 - Befragt wurden 44 Männer (wovon 37 Interviews in die engere Auswertung mit eingeflossen sind)
 - Befragt wurden 25 ExpertInnen

3. Feldzugang und Sample der untersuchten Betriebe



19

CHANCEN PFLEGESENSIBLER BETRIEBE

- Höhere Motivation der MitarbeiterInnen
- Geringerer Krankenstand und Senkung von Fehlzeiten
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Produktivität
- Imagesteigerung
- Geringere Personalfluktuation

3. Feldzugang und Sample der untersuchten Betriebe



20

ERKENNTNISINTERESSE

- **Typenbildung:** Identifikation typischer Konstellationen und Problembewältigungsstrategien in häuslichen Pflegearrangements mit erwerbstätigen männlichen Pflegepersonen
- **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:** Vorhandensein, Nutzung und Nutzbarkeit arbeitsrechtlicher und betrieblicher Ressourcen
- **Praxisbezug**
 - Hervorheben **gut funktionierender Lösungsmuster**
 - Herausarbeiten **typischer Unterstützungsbedarfe für männliche Pflegende zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

3. Feldzugang und Sample der untersuchten Betriebe



21

UMFANG PFLEGESENSIBLER MASSNAHMEN

- **Kriterienraster**
 1. Informationsbereitstellung
 2. Ansprechperson innerhalb des Unternehmens
 3. Kooperation mit externen Anlaufstellen (Beratung und Vermittlung)
 4. Flexibilisierung der Arbeitszeit
 5. Flexibilisierung des Arbeitsortes
 6. Führungskräftebildung
 7. Geld(werte) Leistungen

3. Feldzugang und Sample der untersuchten Betriebe



22

UMFANG PFLEGESENSIBLER MASSNAHMEN

- **Hoher Umfang pflegesensibler Maßnahmen:** das Unternehmen bietet mind. 5 Maßnahmen an
- **Mittlerer Umfang pflegesensibler Maßnahmen:** das Unternehmen bietet 3-4 pflegesensible Maßnahmen an
- **Geringer Umfang pflegesensibler Maßnahmen:** das Unternehmen bietet Information und eine (teilweise) eingeschränkte Flexibilisierung von Arbeitszeit an
- **Achtung:** Der Umfang der Maßnahmen sagt noch nichts darüber aus, ob die Anwendung funktioniert

3. Sample der untersuchten Betriebe und Umfang pflegesensibler Maßnahmen

Nr.	Betriebsgröße	Wirtschaftsbereich	Umfang Maßnahmen	Hinweise auf Anwendungsprobleme
1	Großunternehmen	industriell, privatw.	hoch	ja
2	Großunternehmen	industriell, privatw.	hoch	nein
3	Großunternehmen	Dienstleistung, öff.	hoch	nein
4	Großunternehmen	Dienstleistung, öff.	hoch	nein
5	Großunternehmen	Dienstleistung, öff.	hoch	ja
6	Großunternehmen	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	Großunternehmen	industriell, privatw.	gering	nein

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

24

Innovative betriebliche Maßnahmen

- Pflegezeitkonto (bis zu 250 Plus- oder 400 Minusstunden)
- Jobsharing bei Führungskräften
- Qualifikationsadäquater Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens
- Tariflicher „Demografiefonds“ für Altersteilzeit/ Vorruhestand
- Trägerschaft für betreute Seniorenwohnanlage
- Innerbetriebliche Anlaufstelle für pflegend Beschäftigte
- Moderierter monatlicher Gesprächskreis
- Pflegekoffer
- Kooperativ organisiertes Pflegeseminar bei KMUs
- Individuell flexible, dreistufige Dienstvereinbarung

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

25

Zwei Wege zum Erfolg

- **Erfolgspfad 1:** Großunternehmen mit umfangreichen Maßnahmen und pflegesensibler Unternehmenskultur
- **Erfolgspfad 2:** KMUs mit Raum für informelle Flexibilität und pflegesensibler Unternehmenskultur

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

26

Anwendungsprobleme

- Betriebliche Belange stehen vor den Bedürfnissen pflegender Beschäftigter
- Fehlendes Vertrauen in die Mitarbeiter (z.B. Vertrauensarbeitszeit)
- Traditionelle Geschlechterrollenbilder
- Hierarchisch und formal orientierte Führungskräfte

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

27

Betriebliche Belange, Zitat Herr Stichling*

„ Und dann kam ich halt zu meinem Chef, dann halt jetzt in diesem konkreten Fall dann halt an und habe gesagt, dass es halt schwierig ist mit meiner Mutter [...] und dann sagt er, ja, das könne er ja verstehen, aber es wäre so viel zu tun und das [Teilzeit, d. Verf.] wäre halt nicht drin“.

** Name geändert*

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

28

Geschlechterrollenbilder, Zitat Herr Banning*:

„Wenn ich mir jetzt das Ganze vorstelle auf jemanden, (.) der einen Antrag auf Teilzeit stellt, aufgrund einer Pflegesituation und dann männlicher Mitarbeiter ist, meinetwegen auch noch in einer, nicht mehr der reine Sachbearbeiter, sondern schon in einer etwas gehobeneren Position, (..) dann glaube ich, dass unsere Führungsstrukturen und der Altersquerschnitt (.) der Führungscrew (.) heute noch nicht so ist, ich sage aufgrund der Erfahrung aus anderen Diskussionen, dass man so locker sagt: Ja, kann man auch in Teilzeit machen den Job.“

* Name geändert

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

29

Formal-gesetzl. Maßnahmen

- (Familien-)Pflegezeit wurde bis auf einen Fall nicht in Anspruch genommen und ist bei den pflegenden Männern wenig bekannt
- Am ehesten wird (Familien-)Pflegezeit in öffentlichen Dienstleistungsunternehmen angeboten

Informelle Regelungen

- Informelle Absprachen sind durchweg von hoher Bedeutung und können sich sehr positiv auf die individuelle Pflegesituation auswirken, wenn das Betriebsklima offen und pflegesensibel ist
- Hohe Bedeutung von informellen Regelungen in der Privatwirtschaft

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

30

Gesellschaftspolitische Verantwortung aus Sicht der Unternehmensleitung/Personalführung

- 3/11 Betrieben verstehen den Betrieb klar als Akteur mit gesamtgesellschaftlicher Verantwortung
- 2/11 Betrieben distanzieren sich klar davon und sehen den Staat in der Verantwortung

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

31

Gesamtgesellschaftliche Verantwortung des Betriebs, Zitat Herr Schimmelpfennig* (Personalabteilung)

„Sie sollen sich ihrer Verantwortung bewusst werden. Die Unternehmen haben eine gesellschaftliche Verantwortung, ob sie es nun wahrhaben wollen oder nicht. Man kann alles in Benchmarks und in Zahlen und auch in Jahresergebnissen niederlegen. Die Unternehmen sind Teil der Gesellschaft. Und diese Verantwortung, die können sie nicht außen vor lassen. Das heißt, wenn ich mich als Unternehmen am Markt bewege, dann muss ich auch bereit sein, mich um gesellschaftliche Aspekte zu kümmern. Und ein gesellschaftlicher Aspekt ist auch, wie gehe ich mit meinen Mitarbeitern um, wenn die mal Probleme haben“. * Name geändert

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

32

Keine gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Betriebe, Zitat Herr Hauser* (Geschäftsführer)

„Weil wir sind als Unternehmen ja nicht unbedingt gesellschaftspolitisch unterwegs. Wir haben einen Unternehmenszweck. Und wir (.) behandeln, sage ich mal / versuchen eine große Mitarbeiterzufriedenheit auch im Unternehmen zu haben. Weil wir wissen, dass wir nur so erfolgreich als Unternehmen sein können. Aber WIR sehen uns als Unternehmen ja nicht in der gesellschaftspolitischen Rolle, Politik in Bezug auf Pflege oder sonstige Dinge zu gestalten und zu beeinflussen. Zumindest sehe ich so meine Rolle nicht.“

* Name geändert

4. Betriebsbezogene Ergebnisse

33

Rolle der Betriebs-/Personalräte

- Betriebs-/Personalräte thematisieren Pflege kaum proaktiv in ihrer Arbeit
- Die Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt in Reaktion auf auftretende Schwierigkeit zwischen betroffenen AN und AG
- In den meisten Fällen sind die Initiatoren auf Seiten der Unternehmensführung/Personalabteilungen zu finden
- Pflegespezifische Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen wurden nur in 3/11 Betrieben umgesetzt; eine war in Planung

4. Männerspezifische Ergebnisse

34

Erwerbstätige pflegende Männer sollten in ihrem Beitrag zur Unterstützung Pflegebedürftiger nicht unterschätzt werden und übernehmen vielfältige Pflegeaufgaben. Sie...

4. Männerspezifische Ergebnisse

35

- ...wollen generell Vollzeit arbeiten und maximal befristet ihre Arbeitszeit reduzieren oder Pflegeauszeit nehmen. Die Pflege organisieren sie um ihre Erwerbsarbeit herum:

„Nee. Also, wie gesagt, über eine Reduzierung habe ich nie nachgedacht. Weil, ich sage mal, es zwar recht anstrengend immer mal so körperlich auch. Und zumindest auch mal ab und auch mental war es manchmal nicht so ohne. Aber ich sage mal, (.) da schlage ich auch vielleicht so ein Stück weit meinem Vater nach. So lange wir auf zwei Beinen laufen können, machen wir das.“ (Herr A.)

„Also, mir würde es, zum Beispiel, mit Sicherheit schwer fallen, den Job aufzugeben dafür. (.) Stundenweise vielleicht, zu sagen, okay, ich gehe morgens zwei Stunden später weg und dafür mache ich in der Woche jeden Tag eine halbe Stunde länger, als Beispiel. (.) Also, Reduzierung schon, aber (.) ganz aufgeben (.) könnte ich mir nicht vorstellen.“ (Herr K.)

4. Männerspezifische Ergebnisse

36

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

4. Männerspezifische Ergebnisse

37

- ... greifen in Pflegesituationen fast durchweg auf gemischte Pflegearrangements zurück.

„Na gut, der Pflegedienst kommt einmal am Tag und halt, wenn ich mal weg bin, dann kommen sie abends auch mal, das kann man alles so regeln dann. Wenn ich mal wegfare ein paar Tage, dann ist mein Cousin da, der übernimmt das dann auch so, ein bisschen Betreuung.[...] Das meiste ist ja halt einkaufen und vielleicht ein bisschen sauber machen, eine Putzfrau haben wir ja auch.“ (Herr B.)

4. Männerspezifische Ergebnisse

38

- ... wünschen sich keine geschlechtsspezifischen Austauschgruppen.

*„Ich glaube, das Geschlecht würde jetzt bei mir erst mal, würde ich sagen, eine untergeordnete Rolle spielen. Also es muss nicht eine Männergruppe sein, weil, es gibt heute so viele Frauen, die berufstätig sind und meinetwegen auch alleinstehend sind und sind in einer ganz ähnlichen Situation, wo ich glaube, dass es nicht unbedingt spezifisch ist, ob es ein Mann oder eine Frau ist.“
(Herr S.)*

5. Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



39

ARBEITSZEIT

- **Arbeitszeitsouveränität** (Gleitzeit, Zeitkonten, Vertrauensarbeitszeiten)
- **Homeoffice** (technische Voraussetzungen; Vertrauen in die MitarbeiterInnen)
- **Sonderregelungen** (z.B. Umwandlung von Urlaubstagen in Stunden)

5. Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



40

ARBEITSORGANISATION

- **Entlastung** von Rufbereitschaften und Reisetätigkeiten sowie von unplanbarer Abend- oder Wochenendarbeit
- **Aufgabendelegation** und **Vertretungsregelungen** bei sehr spezialisierten Tätigkeiten und bei Führungskräften
- **Umstrukturierungen** in der Arbeitsorganisation (z.B. in der Produktion und im Kundenkontakt; u.U. Arbeitsplatzwechsel)

5. Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



41

BERATUNG UND INFORMATION

- **Informationsveranstaltungen** und **Seminarreihen** (u.U. im Zusammenschluss mit anderen Betrieben)
- Angebot von **überregionalen Vermittlungsleistungen** bspw. durch Kooperationen
- **Pflegelotsen**: Implementierung von spezifischen Ansprechpersonen (intern oder extern)
- Hohe Relevanz von Vertrauen/ Vertraulichkeit

5. Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



42

UNTERNEHMENSKULTUR

- **Führungskräfteschulungen**
- **Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft**
- Auf Ebene der Vorgesetzten und KollegInnen den gesellschaftlichen Wert von Pflege anerkennen
- Proaktive Vorgesetzte und proaktiver Personalservice
- Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht nur weiblich diskutieren
- Schaffung eines vertrauensvollen Klimas

5. Politische Handlungsfelder und -optionen



43

Politische Ebene

- **Pflegezeit** spielt in der betrieblichen Praxis kaum eine, die **Familienpflegezeit** gar keine Rolle (oft Unkenntnis; werden als unflexibel wahrgenommen; Haupt-Manko: **keine Lohnersatzleistung**)
- Erwerbstätige Männer pflegen im Kontext gemischter Pflegearrangements. Der Zugang zu öffentlich geförderten **professionellen Pflege- und haushaltsnahen Diensten** ist unverzichtbar, um die Pflegebereitschaft männlicher erwerbstätiger Angehöriger zu erhöhen

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Kontakt: Diana.Auth@sowi.uni-giessen.de
Mirjam.Dierkes@sowi.uni-giessen.de

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