

Keck, Wolfgang

Research Report

Pflege und Beruf: Ungleiche Chancen der Vereinbarkeit

WZBrief Arbeit, No. 09

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Keck, Wolfgang (2011) : Pflege und Beruf: Ungleiche Chancen der Vereinbarkeit, WZBrief Arbeit, No. 09, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201102243083>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/60022>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WZBrief Arbeit

09 | Januar 2011

Pflege und Beruf Ungleiche Chancen der Vereinbarkeit

Wolfgang Keck

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird in der Öffentlichkeit zu wenig thematisiert.

Pflegende in einkommensschwachen Familien können sich keine zusätzlichen Pflegedienste leisten und müssen häufiger Einschnitte im Beruf in Kauf nehmen.

Beschäftigte in unteren Hierarchieebenen können Beruf und Pflege nur schwer vereinbaren, da sie flexible Arbeitszeitregelungen seltener nutzen können.

Pflege und Beruf

Ungleiche Chancen der Vereinbarkeit

Wolfgang Keck

Arbeitnehmer, die sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern, stehen vor großen Herausforderungen. Oft sind sie hin- und hergerissen zwischen ihren Aufgaben im Beruf und in der Pflege. Im Jahr 2007 gab es nach einer Hochrechnung mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) etwa 2,1 Mio. Erwerbstätige in Deutschland, die einen pflegebedürftigen Menschen betreuen. Das sind 5,8 Prozent aller Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren. Negative Auswirkungen der Pflege auf die Beteiligung am Arbeitsmarkt zeigen sich meist erst bei höherem Pflegeaufwand: Rund 28 Prozent (0,59 Mio.) der pflegenden Angehörigen betreuen und versorgen eine nahe stehende Person 14 Stunden und mehr pro Woche.

Die Doppelaufgabe von Pflege und Berufstätigkeit stellt sich meist erst in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens: 62 Prozent aller erwerbstätigen Pflegenden sind über 45 Jahre alt. Die Zahl der erwerbstätigen Pflegepersonen wird in Zukunft deutlich ansteigen, da die Zahl der Pflegebedürftigen zunimmt und mehr Menschen – vor allem Frauen – länger erwerbstätig sein werden. Trotzdem führt die Debatte um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Vergleich zur Diskussion um Kind und Karriere ein Schattendasein.

Das Forschungsprojekt „Workers under pressure and social care“ (s. Infobox) am WZB untersucht die Lage von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen. Wie gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Welche Maßnahmen von Staat und Arbeitgebern unterstützen pflegende Erwerbstätige? In der deutschen Teilstudie wurden 34 erwerbstätige Menschen interviewt, die in der Familie einen Angehörigen pflegen. Die qualitative Studie zeigt, dass ein geringes Einkommen und die fehlende Anerkennung der Pflegetätigkeit am Arbeitsplatz die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erschwert.

Die Risiken, wegen der Pflege die Arbeitszeit reduzieren oder den Beruf ganz aufzugeben zu müssen, sind für Familien mit niedrigem Einkommen und für pflegende Erwerbstätige in niedrig qualifizierten Berufen höher. Der Hauptgrund hierfür sind die hohen Kosten für eine zusätzliche professionelle Pflege und Betreuung, die häufig während der Arbeitszeit des pflegenden Angehörigen benötigt wird. Einkommensschwache Familien können sich diese Dienste nicht leisten.

Die Konzeption der gesetzlichen Pflegeversicherung (GPV) verfestigt die ungleichen Chancen, Pflege und Beruf zu vereinbaren. Mit der Einführung der GPV im Jahr 1995 hat sich zwar die staatliche Hilfe für pflegebedürftige Menschen deutlich verbessert. Ihr Ziel ist es, eine Grundversorgung zu gewährleisten und „die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn zu unterstützen“ (§3 SGB XI).

Die gesetzliche Pflegeversicherung lässt den Pflegebedürftigen in der häuslichen Pflege die Wahl zwischen einem Pflegegeld und sogenannten Pflegesachleistungen. Das Pflegegeld wird bar ausbezahlt und ist an keinen Verwendungszweck gebunden. Es liegt je nach Pflegestufe im Jahr 2010 zwischen 225 und 685 Euro. Pflegesachleistungen können nur für bestimmte ambulante Pflegedienste verwendet werden. Je nach Pflegestufe liegt der Betrag bei 440 bis 1.510 Euro.

Doch diese Leistungen reichen nicht aus, um eine pflegerische Versorgung auch während der Arbeitszeit von pflegenden Angehörigen zu sichern, selbst wenn diese nur Teilzeit arbeiten. Die Familien müssen zusätzlich Geld aufwenden: Trotz der Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung können so Zusatzkosten für die Tagespflege von über 1.000 Euro im Monat entstehen.

Die Interviews mit den pflegenden Angehörigen zeigen: Durch die Grundversorgung und die Wahlmöglichkeit zwischen Geld- oder Sachleistungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung werden je nach Einkommenssituation der Familie unterschiedliche Pflegearrangements gefördert. Pflegebedürftige Personen mit einem ausreichenden Einkommen wählen die Pflegesachleistungen und ergänzen die staatliche Unterstützung, indem sie privat finanzierte Pflegedienste engagieren. Dieses Arrangement wird besonders dann bevorzugt, wenn die pflegende Person der Hauptverdiener im Haushalt ist oder selbst ein hohes Einkommen hat und deshalb Einkommenseinbußen durch eine geringere Erwerbstätigkeit besonders schwer wiegen würden. Teilweise steuern die pflegenden Erwerbstätigen einen Teil ihres eigenen Einkommens zur Finanzierung der professionellen Pflege bei.

Reicht das Einkommen in der Familie nicht für eine umfangreiche zusätzliche professionelle Versorgung aus, dann wählen die Pflegebedürftigen eher das Pflegegeld und geben es ganz oder teilweise an die pflegenden Angehörigen weiter. Die Pflegeverantwortung bleibt in erster Linie bei der Familie. Die Doppelbelastung durch Beruf und Pflege führt zu Zeitdruck und Stress mit weitreichenden Folgen: Wenn die Belastung zu groß wird, bleibt oft nur die Alternative, die Arbeitszeit zu reduzieren bzw. den Beruf vollständig aufzugeben. Ein Befragter beschreibt dies wie folgt:

Ich war vorher Vollzeit beschäftigt und musste die Arbeitszeit auf 16 Stunden reduzieren, weil viel im Haushalt zu erledigen ist.

Die pflegebedürftige Mutter des Befragten lebt bei ihm im Haushalt und verfügt nur über eine kleine Rente. Einen Platz in der Tagespflege kann sich die Frau nicht leisten. Deshalb fließen ein Teil ihrer Rente und das Pflegegeld in das Haushaltseinkommen. Nur so können die beiden finanziell auskommen.

Flexible Arbeitsbedingungen stehen oft nur auf dem Papier

Die Bedürfnisse von pflegenden Angehörigen wurden zwar in den letzten Jahren von Unternehmen zunehmend anerkannt. Es wurde eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, um Erwerbstätigen zu helfen, die Angehörige pflegen. Dazu gehört die flexible Gestaltung von Arbeitszeit, Arbeitspensum und Arbeitsort. Formelle Rechte wie Arbeitszeitkonten, gleitende Arbeitszeit oder Pflegezeiten stehen jedoch oft nur auf dem Papier. Vor allem für Beschäftigte in niedrigen Berufspositionen sind die Chancen, flexible Arbeitszeitregelungen in Anspruch zu nehmen, geringer als für Erwerbstätige in Berufen mit hohem Qualifikationsprofil. Aus den Interviews ergeben sich hierfür zwei Gründe.

Zum einen sind Erwerbstätige in Berufen auf unteren Hierarchieebenen in rigide Arbeitsabläufe eingebunden, die wenig Flexibilität zulassen. Beispiele dafür sind Beschäftigte in Schichtarbeit oder Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit nach den Bedürfnissen von Vorgesetzten ausrichten müssen, wie etwa Sekretärinnen. Für Unternehmen ist die Reorganisation der Arbeitsabläufe oft zu aufwändig. Stattdessen werden Arbeitnehmer unter Druck gesetzt – sie müssen entweder die vom Unternehmen diktierten Bedingungen akzeptieren oder den Job aufgeben. Am Beispiel einer interviewten Sekretärin wird die Diskrepanz zwischen formalen Rechten und faktischen Zwängen deutlich. Sie berichtet über ihr Unternehmen:

Wir haben ja flexible Arbeitszeiten. Ich kann also meine Arbeitszeit innerhalb der Firma so gestalten oder mir so einrichten, wie ich denke. Ich muss nur meine Stundenanzahl bringen. Das sind 7,36 Stunden, aber selbst da habe ich die Möglichkeit, Stunden zu verschieben.

Aber im Verlauf des Interviews schränkt sie ihre Aussage ein:

Ich bin aber schon ein wenig vom Chef abhängig. An solchen Tagen, wenn er nicht im Haus ist, kann ich schon darüber entscheiden, wie ich mir die Arbeit einrichte, aber an den Tagen, an denen er da ist, muss ich mich ihm anpassen.

Die Sekretärin berichtet weiter, dass sie oft bis spät abends arbeiten muss und dann immer um ihre Mutter besorgt ist, die zuhause alleine ist. Sie stückelt außerdem ihren gesamten Jahresurlaub, um unter der Woche die Arztbesuche mit ihrer Mutter zu erledigen.

Der zweite Grund ist, dass niedrig qualifizierte Beschäftigte ihre Forderungen nach einer Umgestaltung der Arbeitszeit nicht so gut durchsetzen können wie hoch qualifizierte Personen, die für das Unternehmen einen höheren Stellenwert haben. Die schlechtere Verhandlungsposition von gering qualifizierten Beschäftigten geht so weit, dass sie aus Furcht vor einem Jobverlust die Pflegetätigkeit verschweigen und gar nicht nachfragen, ob sie flexibler arbeiten können.

Diese Gründe für die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Pflege finden sich aber nicht durchgängig. Es gibt auch pflegende Angehörige in niedrig qualifizierten Berufen, denen es gelingt, ihre beruflichen Aufgaben an die Pflegeanforderungen anzupassen. Allerdings arbeiten sie meist schon vor der Aufnahme von Pflegetätigkeiten in einer Teilzeitbeschäftigung und können dadurch ihre Arbeitszeiten relativ flexibel über die Woche verteilen. Zum anderen nehmen auch hoch qualifizierte Beschäftigte mit familiären Pflegeaufgaben die Angebote einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht in Anspruch, da sie um ihre Karrierechancen fürchten. Immer noch werden das Engagement und der Einsatz für einen Arbeitgeber nicht nur an der erbrachten Leistung, sondern auch an der im Unternehmen verbrachten Arbeitszeit gemessen.

Wie sich soziale Ungleichheiten reduzieren lassen

Eine Patentlösung zur Vereinbarung von Pflege und Beruf gibt es nicht. Zu vielfältig ist der Pflegebedarf, zu unterschiedlich sind die Pflegearrangements und die Arbeitsbedingungen der pflegenden Angehörigen. Grundsätzlich sind Entlastung und Flexibilität sowohl in der Pflege als auch am Arbeitsplatz zwei Komponenten, um erwerbstätigen pflegenden Angehörigen die Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern.

Zum Autor

Wolfgang Keck ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Forschungsprojektion Demografische Entwicklung, sozialer Wandel und Sozialkapital.

Entlastung wird durch außerfamiliäre Pflege- und Betreuungsangebote ermöglicht. Diese sind in der Regel teuer. Pflege und Beruf können besser in Einklang gebracht werden, wenn bezahlbare Betreuungsangebote zur Verfügung stehen. Ein konkreter Schritt dazu ist zum Beispiel die seit 2008 geltende Erhöhung der monatlichen Zahlungen der gesetzlichen Pflegeversicherung: Um bis zu 50 Prozent mehr Geld aus der GPV gibt es, wenn ein Pflegebedürftiger in einer Tagespflegeeinrichtung betreut wird. Eine weitere Option wäre, die Sachleistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung auch zur Finanzierung niedrigschwelliger Betreuungsangebote einsetzen zu können, was bislang nicht möglich ist. Dadurch ist eine flexiblere und umfangreichere – in der Regel kostengünstigere – professionelle Versorgung möglich. Die Einkommensabhängigkeit bei der Nutzung von Pflege- und Betreuungsdiensten würde reduziert. Im Modellprojekt „Persönliches Pflegebudget“¹ wurde dies umgesetzt. Es zeigte sich eine deutliche Zunahme der Nutzung professioneller Dienstleistungen bei gleichzeitiger Entlastung von pflegenden Angehörigen (Arntz/Thomsen 2008).

Von zentraler Bedeutung sind Regelungen am Arbeitsplatz. Staatlich, tarifvertraglich oder betrieblich garantierte Flexibilisierungsmaßnahmen sind wichtige Bausteine, um gerade niedrig qualifizierten Pflegenden bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit zu verschaffen. Allerdings haben die Interviews mit pflegenden Angehörigen aufgedeckt, dass formale Rechte de facto nicht in Anspruch genommen werden (können). Auch wenn die Unternehmen formal die Situation pflegender Angehöriger in den Blick genommen haben, sind für die konkreten Arbeitsbedingungen Verhandlungsgespräche mit den direkten Vorgesetzten nötig. Hier wird auf die Situation pflegender Angehöriger in vielen Fällen noch wenig Rücksicht genommen.

Das Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf muss stärker in Unternehmen und Organisationen hineingetragen werden, um eine Sensibilisierung von Vorgesetzten und Kollegen zu fördern. Dies ist nicht nur Aufgabe des Managements – auch Arbeitnehmervertreter tragen die Verantwortung, das Thema Pflege am Arbeitsplatz stärker zu thematisieren.

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern zu einem Thema aus dem Bereich Arbeit.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: wzbriefarbeit@wzb.eu

Forschungsprojekt: „Workers under pressure and social care“

Das internationale Forschungsprojekt „Workers under pressure and social care“ wurde von der Universität Rennes koordiniert. In sechs europäischen Ländern wurde untersucht, welche Herausforderungen und Belastungen für Erwerbstätige bestehen, die minderjährige Kinder betreuen oder einen Angehörigen pflegen. Die deutsche Teilstudie zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde am WZB durchgeführt. Interviewt wurden 34 erwerbstätige pflegende Angehörige, die sich um Eltern oder Schwiegereltern kümmern. Die befragten Personen mussten mindestens 20 Stunden in der Woche erwerbstätig sein und die Hauptverantwortung bei der Pflege tragen (vgl. Keck/Saraceno 2009, Keck/Saraceno 2010).

Fußnoten

¹ Im Rahmen des Modellprojekts erhielten ca. 1.000 Menschen zwischen 2003 und 2008 an sieben Standorten in Deutschland die Möglichkeit, eine neue Leistungsart der Pflegeversicherung zu erproben. Das persönliche Pflegebudget ist ein Geldbetrag in Höhe der bisherigen Sachleistung der Pflegeversicherung. Mit dem Budget können Pflegedürftige freier über die Nutzung von Dienstleistungen entscheiden. Ein Pflegefallmanager achtet auf die adäquate pflegerische Versorgung.

Literatur

Arntz, Melanie/Thomsen, Stephan L.: Crowding out Informal Care? Evidence from a Social Experiment in Germany. ZEW Discussion Papers 08-113. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung 2008.

Keck, Wolfgang/Saraceno, Chiara (with the collaboration of Philipp Hessel): Balancing Elderly Care and Employment in Germany. WZB Discussion Paper SP I 2009-401. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2009.

Keck, Wolfgang/Saraceno, Chiara: „Caring for a Parent while Working for Pay in the German Welfare Regime“. In: International Journal of Ageing and Later Life, Vol. 5, No. 1, 2010, S. 107-138.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Social Science Research Center
Berlin
Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion
Dr. Paul Stoop
Kerstin Schneider

Produktion:
Ingeborg Weik Kornecki

Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu
www.wzb.eu