

ANGEHÖRIGEN- PFLEGE: MÄNNER HELFFEN KRÄFTIG MIT

Angehörigenpflege gilt nach wie vor als Frauensache. Resultate aus Betriebsumfragen von Careum F+E zum Ausmass von Pflege- und Betreuungsarbeit der Mitarbeitenden zeigen allerdings: Auch Männer übernehmen eine wichtige Rolle in der Angehörigenpflege. In der beruflichen Situation der Männer und Frauen mit Betreuungsaufgaben zeigen sich jedoch markante Unterschiede.



Careum F+E hat zwischen 2008 und 2013 insgesamt neun standardisierte Umfragen in Betrieben unterschiedlicher Grösse und aus verschiedenen Branchen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege («work & care») durchgeführt. Befragt wurden Betriebe aus dem Finanzwesen, der Gesundheitsversorgung, dem Versicherungssektor, der Telekommunikation und der Verwaltung. Die Anzahl der Befragten variierte zwischen 191 und 5629 Personen.

Die Resultate zeigen, dass mindestens ein Viertel der Mitarbeitenden Erfahrungen hat mit Angehörigenpflege. Zwischen 11 und 24% der Mitarbeitenden betreuten zum Zeitpunkt der Durchführung der jeweiligen Umfrage unbezahlt Angehörige zusätzlich zur Erwerbsarbeit. Tendenziell ist in allen Betrieben der Anteil pflegender Frauen höher als derjenige der Männer. Im Telekommunikationsbetrieb leisteten beispielsweise zum Zeitpunkt der Umfrage 31% der Frauen und 25% der Männer Angehörigenpflege. In der befragten städtischen Verwaltung betrug der Anteil pflegender Frauen 40%, derjenige der Männer 27%.¹ Diese Zahlen zeigen eindrücklich, dass auch Männer Betreuungs- und Unterstützungsarbeiten für Nahestehende übernehmen. Der durchschnittliche Pflegeaufwand beträgt 16 bis 20 Stunden pro Monat. Hier besteht zwischen den Geschlechtern kaum ein Unterschied.

Während die Geschlechterdifferenz also weit weniger in der Bereitschaft zur Übernahme von Angehörigenpflege sichtbar wird, zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied in Bezug auf die jeweiligen Arbeitspensum. Männer arbeiten vorwiegend Vollzeit, Frauen überwiegend Teilzeit – unabhängig davon, ob sie Pflege- oder Betreuungsarbeit leisten. Männer organisieren ihre Care-Arbeit meist um ein volles Arbeitspensum herum, während Frauen sich als Tezeitarbeitende den Spielraum für Care-Arbeit offen halten. Damit liefern diese Erkenntnisse wichtige Hinweise auf mögliche unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien von Männern und Frauen in «work & care»-Situationen.

Vereinbarkeit von «work & care»

Wenn bisher in der Arbeitswelt von «Vereinbarkeit» von Beruf und Familie die Rede war, standen Familien mit gesunden Kindern im Fokus, nicht aber Berufstätige, die sich um pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige kümmern. Wenn aber Angehörige an Krebs erkranken, von Demenz betroffen oder in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, stehen alle Beteiligten vor grossen Herausforderungen. Besonders bei chronischen oder langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen stellt sich für viele Angehörige die Frage, wie sie ihre Berufstätigkeit mit der Betreuung der pflegebedürftigen Person vereinbaren können. Diese Vereinbarkeitsherausforderung ist mit «work & care» gemeint.

Gängige Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie Kindertagesstätten, Mittagstische, Blockzeiten etc., greifen bei «work & care» nicht. Die Entwicklung gesunder Kinder ist vergleichsweise voraussehbar, der Betreuungsaufwand einigermaßen planbar. Die gesundheitliche Situation und der Verlauf bei chronischer Krankheit oder Behinderung sind hingegen oft instabil. Der Betreuungsbedarf lässt sich kaum voraussagen oder längerfristig planen. Krankheit und Behinderung konfrontieren uns ausserdem mit negativ besetzten Themen wie Funktionseinschränkungen und der Endlichkeit unseres Daseins. Während die Geburt eines Kindes als freudiges Ereignis am Arbeitsplatz positive Resonanz erfährt, wird die Pflege und Betreuung von Angehörigen am Arbeitsplatz selten thematisiert. Auch ist diese Form der Care-Arbeit sozial anders abgesichert. Bei der Geburt von gesunden Kindern greifen z.B. die

Mutterschaftsversicherung über standardisierte Prozesse via Arbeitgeber oder Sozialversicherungsanstalt. Leistungen für pflegende Angehörige gibt es hingegen nur wenige. Sie müssen zudem, wie z.B. die Betreuungsgutschriften, regelmässig neu beantragt werden. Wer unbezahlte Care-Arbeit leistet, erfährt oft finanzielle Einbussen und nimmt langfristig Nachteile in der sozialen Absicherung (bspw. geringe Altersrente aufgrund des tieferen Einkommens) in Kauf. Damit eröffnet «work & care» neue Fragen in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eine gemeinsame Herausforderung für die Zukunft

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist mittlerweile ein gesellschaftlich breit anerkanntes und gleichstellungspolitisch wichtiges Ziel. Angesichts aktueller soziodemographischer und gesellschaftlicher Entwicklungen (wie die Alterung der Gesellschaft, Mobilität, neue Familienformen, steigende Scheidungsraten etc.) sowie der zunehmenden Ambulantisierung der Gesundheitsversorgung gewinnt das Thema Angehörigenpflege in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung.

Die Betriebsumfragen zeigen, dass Männer wie Frauen Angehörigenpflege leisten. Allerdings wird deutlich, dass nach wie vor geschlechtsspezifische Muster in der Berufsbiografie die Vereinbarkeitsherausforderungen bei Männern und Frauen prägen. Die traditionellen Rollenmodelle spiegeln sich in den unterschiedlichen Erwerbsspannen von Männern und Frauen. Hier zeigen sich auch Parallelen zur Erwerbsorganisation von Frauen und Männern zum biografischen Zeitpunkt der Familiengründung. Wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits damals mittels Reduktion des Arbeitspensums realisiert, liegt dies auch bei einer späteren Pflegesituation nahe. Grundsätzlich gilt es – ähnlich wie in

der seit rund 50 Jahren geführten Diskussion um die gelingende Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit – aufzuzeigen, dass heute die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege Männer wie Frauen betrifft. Vereinbarkeit stellt folglich ein gemeinsam zu verfolgendes Ziel dar. Allerdings können sich die Vereinbarkeitsherausforderungen je nach Erwerbsbiografie und Krankheitskontext unterschiedlich präsentieren. Den individuellen »work & care«-Situationen sollte deshalb differenziert Rechnung getragen werden. So stellt sich hinsichtlich der Arbeitsorganisation die Frage, wie vollzeiterwerbstätige Personen in die Angehörigenbetreuung integriert werden können. Umgekehrt gilt es aber auch, die Erwerbskontinuität gerade bei Teilzeiterwerbstätigen zu erhalten, um weitere finanzielle Einbussen zu verhindern. Grundlage dafür ist die Sensibilisierung für das Thema «work & care» und seine Enttabuisierung sowohl in der Arbeits- als auch in der Lebenswelt.

Karin van Holten arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Careum F+E und ist Mitglied im Büro für Chancengleichheit der Fachhochschule.

Careum F+E

Forschungsinstitut für innovative Pflegeformen und nutzerorientierte Versorgungsansätze, Kalaidos Fachhochschule Departement Gesundheit. www.careum.ch

1 Die Ausführungen in diesem Beitrag basieren auf:

Bischofberger, Iren; Radvanszky, Andrea; van Holten, Karin und Jähne, Anke (2013): Berufstätigkeit und Angehörigenpflege vereinbaren. In: Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.): Who Cares? Pflege und Solidarität in der alternden Gesellschaft. Reihe «Gesundheit und Integration – Beiträge aus Theorie und Praxis». Zürich: Seismo Verlag.

Forschungs- und Entwicklungsprogramm «work & care» von Careum F+E, Forschungsinstitut Kalaidos Fachhochschule Departement Gesundheit

Seit 2007 untersucht das «work & care»-Programm die vielfältigen Herausforderungen der Vereinbarkeitsthematik. Die verschiedenen Projekte setzen sich mit den gesellschaftlichen Entwicklungen, dem Versorgungssystem und der Arbeitswelt auseinander.

Links:

- Branchenunabhängige Online-Umfrage zur Erhebung der Pflege- und Betreuungsarbeit. www.workandcare.ch/umfrage
- Broschüre mit Porträts von berufstätigen Frauen und Männern, die aus dem Alltag mit pflegebedürftigen Angehörigen erzählen. www.workandcare.ch/portraitbroschure
- Elektronische Leitfaden für Personalverantwortliche. www.workandcare.ch/tool

Weitere Informationen: www.workandcare.ch

Welche Informationen liefert die betriebliche online-Umfrage von Careum F+E?

Die Resultate der online-Umfrage liefern Antworten auf Fragen wie:

1. Wie hoch ist der Anteil an pflegenden Mitarbeitenden im Betrieb?
2. In welchem zeitlichen Umfang wird Angehörigenpflege geleistet?
3. Welche pflegerischen Aufgaben werden übernommen?
4. Wieso wird Angehörigenpflege geleistet?
5. Wer wird gepflegt/betreut (Verwandtschaftsgrad)?
6. Wie unterscheiden sich pflegende und nicht pflegende Mitarbeitende bzgl. Geschlecht, Alter, Erwerbsspensum, Funktionsstufe und Organisationseinheit?
7. Sind durch die Angehörigenpflege berufliche Beeinträchtigungen festzustellen?
8. Wie werden die betrieblichen Angebote genutzt und wie hilfreich werden sie bewertet?
9. Welche betrieblichen Massnahmen empfehlen die Mitarbeitenden?