

Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiärer Pflege Die Situation in den Unternehmen

**10. Kongress der Deutschen Gesellschaft für
Gerontologie und Geriatrie
Berlin 17.09.2010**

Prof. Dr. Gerhard Bäcker
Institut für Soziologie und Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen

Ausgangsfragen:

In welchem Maße sind die Unternehmen vom Problem der „neuen“ Vereinbarkeit betroffen? Gibt es Unterschiede je nach Beschäftigtenstruktur, Branche, Tätigkeitsfeldern und Qualifikationsstufen sowie nach dem Geschlecht der Beschäftigten?

Wie gehen die Unternehmen mit dem Problem um, dass die Anforderungen in der familiären Pflege von Angehörigen grundlegende Rückwirkungen haben auf:

- die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit),
- die Lage der Arbeitszeit (Schichtarbeit, Nachtarbeit)
- die Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitszeitflexibilisierung)
- die temporäre Unterbrechung der Arbeit (sukzessive Vereinbarkeit)

Welche Maßnahmen und Unterstützungen auf welcher Regelungsebene bieten die Unternehmen den betroffenen Beschäftigten an?

Wie wird die gesetzliche Regelung der Pflegezeit (Pflegezeit für maximal 6 Monate und kurzfristige Freistellung für maximal 10 Tage) in der Praxis genutzt und umgesetzt?



Forschungsmethode:

Betriebsfallstudien, Expertengespräche

- mit Personalverantwortlichen und
- mit Betriebs-/Personalräten

- in (bislang) 14 Unternehmen

- aus unterschiedlichen Branchen (Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung, Gesundheitswesen, öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Wirtschaftsdienste)

- mit unterschiedlicher Betriebsgröße (aber: keine Kleinbetriebe, Geltung des Gesetzes auch nur ab 15 Beschäftigten!)

- mit unterschiedlicher Beschäftigtenstruktur und Arbeitsorganisation (Tätigkeits- und Qualifikationsprofile, Arbeitszeitregelungen, Geschlechterproportionen usw.)



Betroffenheit der Unternehmen

- > Hoher allgemeiner Kenntnisstand über die demografische Entwicklung und die Pflegeproblematik
- > Grundlegende Informationen bei den Personalverantwortlichen über die Pflegezeit

Aber: Bei allen Unternehmen gilt: Die „neue“ Vereinbarkeit ist quantitativ kein relevantes Problem oder noch kein Problem.

- > Bei den bekannt gewordenen Fällen handelt es sich eher um „Einzelfälle“ – nahezu ausschließlich um Frauen

Warum nur Einzelfälle?

- > Unzureichende bis fehlende Informationen über die familiären Belastungen der Beschäftigten, insbesondere bei den (schon) Teilzeit- und vor allem geringfügig Beschäftigten: „Über pflegebedürftige Angehörige wird nicht gesprochen.“

Anmerkungen zur Größenordnung des Problems

Grundlegende Erkenntnismängel über die Zahl und Struktur der derzeit pflegenden Erwerbstätigen, belastbare und aktuelle Daten fehlen.

Im Unterschied zur Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung:

- keine Fragen im Mikrozensus
- keine Statistik nach dem Gesetz
- nur: einzelne Befragungen (z.B. SOEP und Alterssurvey)

Was wissen wir recht zu verlässlich?

- Pflegestatistik 2009 (Jahresende): 1,1 Mio. ambulant versorgte Pflegebedürftige im Alter 60 - 90
 - Mikrozensus 2008: 22,7 Mio. Erwerbstätige (11,3 Mio. Frauen) im Alter 40 bis 65 Jahre
 - Alterssurvey 2010 für 2008:
 - > 14% der Personen zwischen 40 – 60 pflegen und unterstützen,
 - > davon pflegen im engeren Sinne Familienangehörige 33%,
 - > davon sind 70% erwerbstätig – zu 50% in Vollzeitarbeit und zu 20% in Teilzeitarbeit und zu 30% nicht oder nur geringfügig beschäftigt
- Ergebnis: Berufstätige Pflegende (im Sinne SGB XI): etwa 3,2 – 4 %!!



Regelungsebenen des Problems

- Gesetz: Wird kaum in Anspruch genommen, ist den Beschäftigten weitgehend unbekannt
- Tarifverträge: Pflege findet zwar Erwähnung, aber: nur kurzfristige Freistellung, kein Entgeltausgleich
- Betriebsvereinbarungen: In Großunternehmen
- Überwiegend: Individuelle Regelungen
 - mit Einschaltung Personalabteilung und womöglich Betriebsrat
 - Absprachen auf der Ebene von Abteilungen oder Arbeitsgruppen

Wichtig:

Der Geltungsbereich von Tarifverträgen wird zunehmend geringer
Betriebsvereinbarungen nur in Großunternehmen mit aktiven Betriebsräten

Die Mehrheit der Frauen arbeitet in Klein- und Mittelbetrieben und im Dienstleistungssektor!

Angebote und Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeiten, umso leichter
 - je mehr flexible Arbeitszeiten überhaupt verbreitet sind
 - je weniger häufig der Bedarf geäußert wird
- Information, Beratung in einzelnen Fällen; Verlagerung auf externe Anbieter
- Wechsel in Teilzeitarbeit – aber ohne „Rechtsanspruch“,
- Freistellungsregelungen, zum Teil über den gesetzlichen Rahmen hinaus, Wiedereingliederungs- Kontakthalteangebote, keine Entgeltfortzahlung
- Angebote stark abhängig von Tätigkeitsprofil und Qualifikation, nicht vom Frauenanteil im Unternehmen



Grundstruktur

Arbeitszeitflexibilisierung und Freistellungen

eindeutige Präferenz für informelle und flexible Regelungen auf der Ebene des Unternehmens, keine Rechtsansprüche

Bereitschaft zu Angeboten hängt zentral ab von der Qualifikation der Beschäftigten und von spezifischen betrieblichen Interessen

Interessen zwischen Beschäftigten und Unternehmen müssen aber nicht parallel laufen

keinerlei Entgeltausgleich bei Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitsunterbrechung

>> Anknüpfung und Verfestigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, Modell der modifizierten Versorgungsehe!