



FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN



FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Fachhochschule Köln  
Cologne University of Applied Sciences

Fakultät für Angewandte  
Sozialwissenschaften

JUSTUS-LIEBIG-



UNIVERSITÄT  
GIESSEN

FACHBEREICH 03

Sozial- und  
Kulturwissenschaften

## Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben

**Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege: typische Arrangements, Ressourcen und Unterstützungsbedarfe**

**Projektnummer:** 2012-611-4

**Förderzeitraum:** 06/2013-01/2015

**Forschungsschwerpunkt in der Hans-Böckler-Stiftung:** Zukunft des Wohlfahrtsstaats

**Projektleitung:** Prof. Dr. Simone Leiber

**Projektteam:**

*Projektleitung:*

Prof. Dr. Simone Leiber (FH Düsseldorf)

Prof. Dr. Sigrid Leitner (FH Köln)

Dr. Diana Auth (JLU Gießen)

*Bearbeiterinnen:*

Daniela Brüker (FH Düsseldorf)

Marina Vukoman (FH Köln)

Mirjam Dierkes (JLU Gießen)

**Kontaktdaten:**

Fachhochschule Düsseldorf

Universitätsstraße 1, Geb. 24.21

40225 Düsseldorf

Tel. 0211/4351-3430

Fax 0211/81-15883

E-Mail [simone.leiber@fh-duesseldorf.de](mailto:simone.leiber@fh-duesseldorf.de)

Düsseldorf, 29.1.2015

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangspunkt und Fragestellung .....	4
2	Empirische Grundlagen.....	5
3	Ergebnisse .....	7
4	Einzelergebnisse und Publikationen.....	12
4.1	Publikationen .....	13
4.2	Konferenzbeiträge und Präsentationen .....	14
5	Literaturverzeichnis.....	16

# 1 Ausgangspunkt und Fragestellung

Ausgangspunkt dieser Studie ist der demographische Wandel und die Alterung der Gesellschaft, die im Bereich der Versorgung einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen bereits erhebliche Veränderungsprozesse in Gang gesetzt haben: Der Anteil der ambulanten und stationären Pflege nimmt zu, gemischte Pflegearrangements etablieren sich zunehmend, die Erwerbstätigkeit häuslich Pflegenden steigt an und auch der Anteil häuslich pflegender Männer nimmt zu.

Mittlerweile ist rund ein Drittel der Pflegepersonen männlichen Geschlechts (vgl. Rothgang et al. 2012, TNS-Infratest Sozialforschung 2011) und daher müssen auch immer mehr Männer Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege finden. In nationalen und internationalen Studien lassen sich zwei Forschungsstränge ausmachen: Auf der einen Seite Vereinbarkeitsstudien, die den Blick auf Frauen ausrichten und auf der anderen Seite Forschungsarbeiten zu pflegenden Männern, die stark auf Partnerinnenpflege im Rentenalter ausgerichtet sind oder vorwiegend die Pflege- und Coping-Strategien, nicht aber Vereinbarkeitsstrategien der Männer in den Blick nehmen. Der Neuheits- und Innovationscharakter dieser Studie ist es, beide Forschungsstränge miteinander zu verbinden und erstmals vorrangig erwerbstätige pflegende Söhne in den Blick zu nehmen.

Aufgrund der beschriebenen, demographischen und sozio-ökonomischen Veränderungen stellt es eine besondere politische Herausforderung dar, gleichzeitig (1) die häusliche Pflege zu fördern und zu stärken, (2) die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben zu ermöglichen, (3) eine geschlechtergerechte Verteilung von Pflegeaufgaben und -verantwortung zu fördern und (4) eine qualitätsvolle häusliche Versorgung der Pflegebedürftigen durch gemischte Pflegearrangements sicherzustellen.

Vor diesem Hintergrund werden in diesem Forschungsprojekt häusliche Pflegearrangements mit männlichen Pflegepersonen betrachtet, die zudem einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Im Fokus der Studie stehen typische Strukturen und Problembewältigungsstrategien erwerbstätiger pflegender Männer in häuslichen Pflegearrangements sowie deren regionale, familiäre, soziale und betriebliche Ressourcen und deren spezifischen Bedarfe. Ziel der Studie ist es, Negativ- und Positivanreize für pflegende Männer zu identifizieren, gut funktionierende Lösungen herauszustellen sowie spezifische Unterstützungsbedarfe aufzuzeigen.

In den folgenden Kapiteln werden die Anlage der Studie sowie einige der zentralen Ergebnisse vorgestellt. Des Weiteren wird im Sinne des Ergebnistransfers ausgeführt, welche Publikationen bereits vorliegen bzw. in Bearbeitung sind, und auf welchen Tagungen und Kongressen die (Teil-)Ergebnisse bereits präsentiert wurden bzw. wo weitere Präsentationen geplant sind.

## 2 Empirische Grundlagen

Neben einer Sekundäranalyse vorhandener Untersuchungen und Daten sowie der Analyse guter Praxisbeispiele aus dem Ausland, mit dem Ziel, mögliche Hinweise auf positive Anreizstrukturen für (männliche) Beschäftigte zu finden, Beruf und Angehörigenpflege zu vereinbaren, wurden zehn Betriebsfallstudien geplant. Letztendlich gelang es, in elf Betrieben 69 Personen zu befragen.

Von den 11 Betrieben waren sechs Großunternehmen und fünf Klein- und mittelständische Betriebe (KMU). Sie bilden verschiedene Branchen ab, so z.B. die Chemie- und Pharmabranche, Elektrotechnik, Betonstein, Metallhalbzeug, Verwaltung und kommunale Versorgungsunternehmen. Auch die Beteiligung sowohl von öffentlichen als auch privatwirtschaftlichen Betrieben ist gegeben. Innerhalb dieser Betriebe wurden 44 erwerbstätige pflegende Männer befragt und 25 Experteninterviews geführt. Das Sample der Männer ist größtenteils aus pflegenden (Schwieger-)Söhnen zusammengesetzt, so dass diese 37 Befragten unser Kernsample bilden. Die anderen sieben Männer waren pflegende Väter oder Ehemänner bzw. einer von ihnen war schon vor der Pflegeübernahme im Vorruhestand. Diese 37 Männer haben 52 Personen gepflegt, was zeigt, dass gleichzeitig oder nacheinander beide Elternteile versorgt wurden und damit ein hoher Versorgungsbedarf und lange Pflegedauern einhergehen können.

Die Studie ist qualitativ ausgerichtet und beruht auf leitfadengestützten Experteninterviews mit Betriebs- oder Personalratsmitgliedern und Verantwortlichen aus der Unternehmensleitung/Personalabteilung sowie auf problemzentrierten Interviews mit pflegenden erwerbstätigen Männern. Erstere lehnen sich an Gläser und Laudel (2010) an und verfolgen das Ziel, die strukturelle/betriebsbezogene Perspektive auf die Vereinbarkeitsthematik zu erfassen. Letztere gehen von Witzels (2000) methodischem Zugang aus und gehen einer subjektiven/mitarbeiterbezogene Perspektive nach. Die Daten wurden mithilfe des thematischen Codierens (Schmidt/Hopf 1993; vgl. auch Kuckartz 2010, 84-92; Schmidt 2012) in einem Vier-Schritte-Modell bearbeitet:

1. Entwickeln der Auswertungskategorien
2. Codieren des Materials
3. Erstellen von Fallübersichten
4. Vertiefende Analyse von ausgewählten Fällen

Zunächst wurden in einem gemeinsamen Prozess Interviewleitfäden für die drei Befragungsgruppen entwickelt. Zum Test der Verständlichkeit der Fragen, der Handhabbarkeit und zeitlichen Länge wurde der Leitfaden für die problemzentrierten Interviews mit den erwerbstätigen pflegenden Männern in einem Pretest überprüft. Ebenfalls wurde er von einem Beiratsmitglied gegengelesen und entsprechend angepasst.

Alle Befragten wurden darüber aufgeklärt, dass die Teilnahme an der Studie freiwillig sei und die Daten nur anonymisiert publiziert würden. Der Transkriptionsservice, der vom Team beauftragt wurde, hat seine Verschwiegenheit erklärt. Nachdem die Interviews verschriftlicht wurden, sind sie vom Team anhand vereinbarter Regeln anonymisiert worden und sowohl personenbezogene Angaben, als auch Betriebsspezifika sind nicht mehr erkenntlich. Die anonymisierten Transkripte wurden in MAXQDA eingepflegt, anhand eines Codierleitfadens vercodet und für verschiedene Auswertungsschritte herangezogen. Der Codierleitfaden stellte das Instrumentarium dar, mit dem in der zweiten Analysephase alle Interviews durchgearbeitet wurden. Dieser orientierte sich stark an der Struktur des Interviewleitfadens, da dieser bereits – angelehnt an theoretisches Vorwissen – verschiedene Kategorien, die für verschiedene Themenbereiche standen, repräsentierte. Das Codieren ließ die Möglichkeit offen, nach ersten Durchgängen durch das Material weitere Codes induktiv aus den Interviews zu bilden und in den Codierleitfaden aufzunehmen. In mehreren Intercodertests wurde eruiert, inwiefern unter den Teammitgliedern ein gleiches Verständnis der Codes und entsprechender Textstellen vorhanden war. Die Erfahrungen damit wurden zusammengetragen und beim weiteren Codieren berücksichtigt.

Der qualitative Gesamtdatensatz in MAXQDA liegt derzeit an der FH-Düsseldorf. Ansprechpartnerin hierfür ist Prof. Dr. Simone Leiber ([simone.leiber@fh-duesseldorf.de](mailto:simone.leiber@fh-duesseldorf.de)).

Der dritte Schritt der Auswertung war ein Schritt der Materialzusammenschau und des (vorsichtig zu interpretierenden) quantitativen Überblicks. Bezüglich der befragten Männer wurden deren soziodemographische Daten, die in einem Kurzfragebogen erhoben wurden, ausgezählt sowie ihre Pflegearrangements hinsichtlich Pflegedauer, Versorgungsbedarf, eingebundener Helfer etc. näher bestimmt. Die befragten Unternehmen wurden nach ihrem Umfang pflegesensibler Maßnahmen und Hinweisen auf Anwendungsschwierigkeiten eingeteilt und das Ganze wurde tabellarisch aufbereitet.

Dann wurden die Pflegearrangements der Männer sowie die Betriebe und ihre Vereinbarkeitsangebote deskriptiv dargestellt.

Im letzten Auswertungsschritt stand die Einzelfallanalyse im Vordergrund. Ausnahme- und/oder Extremfälle wurden zu einer vertiefenden Fallinterpretation herangezogen und anhand dieser wurden Thesen aufgestellt oder überprüft.

Im gesamten Forschungsprozess gab es immer wieder Workshops, an dem alle Teammitglieder teilgenommen haben, um Auswertungsstrategien zu erarbeiten, die Fälle zu diskutieren und Interpretationsideen zu entwickeln.

### 3 Ergebnisse

Die Studie liefert Ergebnisse zu verschiedenen Themenfeldern, da die Untersuchung breit angelegt war und durch die verschiedenen Befragungsgruppen und die an sie herangetragenen Fragestellungen vielseitige Erkenntnisse über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewonnen werden konnten. Die Ergebnisse werden im Rahmen verschiedener Publikationen aufbereitet und je nach deren Format zugeschnitten.

Vor dem Hintergrund, dass männliche Erwerbsbiographien in ihrer Gesamtheit stärker am klassischen Normalarbeitsverhältnis und der Vollzeitnorm ausgerichtet sind und männliche Einkommen häufig das Haupteinkommen in Familien bilden, war zu erwarten, dass sich Stundenreduzierungen und Freistellungen schwierig realisieren lassen. Zulehner (2009, 22) zeigt, dass Männer seltener als Frauen die Bereitschaft zeigen, ihre Arbeitszeit aufgrund einer Pflegesituation zu reduzieren. Wie Kümmerling/Bäcker (2012) festgestellt haben, haben Männer aufgrund der Befürchtung von finanziellen, beruflichen und sozialen Risiken Hemmnisse, eine Reduktion ihrer Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. Des Weiteren gibt es in (inter)nationalen Studien Hinweise darauf, dass pflegende Männer Bedarfe haben, die bisher nicht ausreichend berücksichtigt werden. Sehr häufig wird in diesem Zusammenhang auf die differenten Kommunikationsarten und -bedürfnisse von Männern und Frauen verwiesen. Es finden sich u.a. bei Langehennig et al. (2012) Belege dafür, dass Männer sich eher an geschlechtsspezifischen/-homogenen Austauschgruppen beteiligen und ein starkes Interesse an Fachinformationen haben, wenn sie Beratungsstellen aufsuchen. Dementsprechend zielte das Projekt auch darauf ab, Hinweise auf eine geschlechtersensible Pflegeberatung zu identifizieren. Auf betrieblicher Ebene stellte sich die Frage, ob die Unternehmenskultur so ausgerichtet ist, dass sich auch Männer von den bestehenden Instrumenten und pflegesensiblen Maßnahmen angesprochen fühlen und sich dem Arbeitgeber bezüglich ihrer Doppelaufgabe öffnen. Das alles vor dem Hintergrund, dass das Thema lange Zeit weiblich behandelt wurde und teilweise (trotz gravierender Unterschiede zwischen den Bereichen) Angebote, die für die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf entwickelt wurden, unverändert auf das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf übertragen wurden. Ebenfalls war von Interesse, wie die Männer und die befragten Experten die staatlichen Instrumente Pflegezeit und Familienpflegezeit bewerten und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben. Darüber hinaus interessierten Ressourcen im privaten Umfeld (Konzept Soziale Unterstützung) und die Akzeptanz, Nutzung und Bewertung von professionellen Pflegedienstleistern.

Im Folgenden werden einige zentrale Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

## **Betriebsbezogene Ergebnisse**

Großunternehmen und KMUs unterstützen Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung auf unterschiedlichen Wegen, die aber beide auf ihre Art erfolgreich sein können. Entscheidend ist dabei vor allem eine pflegesensible Unternehmenskultur.

Umfangreiche betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Mitarbeiter sind keine Garantie für eine gelingende Vereinbarkeit. Auch in vermeintlichen Vorzeigeunternehmen scheitert die Umsetzung von Maßnahmen häufiger an mangelnder Unterstützung durch individuelle Vorgesetzte oder im Kolleg/innenkreis. Dies macht Führungskräftebildungen und die Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zu einem Kernelement betrieblicher Vereinbarkeitspolitik. Es konnten bei Führungskräften zwei Muster unsensiblen Umgangs festgestellt werden, die auch aus der Literatur bekannt sind: 1) Ältere Männer mit sehr konservativen Geschlechterrollenbildern, die zwar ggf. aufgrund ihres Alters und der Wahrscheinlichkeit pflegebedürftiger Eltern eine Nähe zum Thema Pflege mitbringen, aber Männern keine Fürsorgetätigkeiten zusprechen. 2) Junge, leistungsorientierte Kräfte, die zwar moderne Geschlechterrollenbilder verinnerlicht haben, aber den Wert von Pflege nicht anerkennen, da sie in vielen Fällen keine eigene Pflegerfahrung haben.

Es bestätigt sich, wie auch andere Studien (vgl. Bold/Deußen 2013, 47; BMFSFJ 1997, 206) belegen, dass eine persönliche Betroffenheit von Vorgesetzten mehr Verständnis und Unterstützung für pflegende Beschäftigte mit sich bringt und dagegen Mitarbeiter/innen, die unter einer/m mit Angehörigenpflege unerfahrenen Vorgesetzten arbeiten, häufig stärker für ihre Belange eintreten müssen.

In den meisten untersuchten Fällen kam der Anstoß für die Vereinbarkeitsmaßnahmen von Seiten der Unternehmensleitung/Personalverantwortlichen. Im öffentlichen Dienst spielten Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Rolle. Betriebs- und Personalräte unterstützten die Beschäftigten in Konfliktfällen, griffen das Thema jedoch nur in Ausnahmefällen von sich aus auf. Spezifische Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf waren selten.

Die Mitarbeiter sehen von sich aus die Verantwortung für die Unterstützung pflegender Angehöriger eher beim Staat als auf der betrieblichen Ebene. Die Politik wird für finanzielle Ausgleichszahlungen und den Abbau bürokratischer Hürden verantwortlich gemacht. Sehr häufig werden eine höhere Bezuschussung von Heil- und Hilfsmitteln sowie insgesamt eine bessere finanzielle Anerkennung der Angehörigen – aber auch der professionellen Pflege – gefordert. Insbesondere die Belastungen einer Demenzpflege werden in Zusammenhang gebracht mit einer zu reformierenden Einstufungspraxis. Es zieht sich durch viele Interviews, dass ein transparenteres Pflegesystem und ein menschenwürdigerer Umgang mit Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen erwartet werden. Die Themen, die politisch platziert werden, beinhalten auch solche wie eine bessere Krankenhausversorgung von alten Menschen und Sterbebegleitung und-hilfe.



Dessen ungeachtet werden vor allem niedrigschwellige betriebliche Maßnahmen wie Beratungsangebote und Flexibilität in Arbeitszeit sowie -organisation von den befragten Männern sehr geschätzt und gewünscht. Längere Auszeiten zur Pflege sind von den Beschäftigten – zumindest ohne eine finanzielle Ausgleichszahlung durch Staat oder Betrieb – weder realistisch umsetzbar noch gewünscht.

Eine Problemanalyse in fünf Betrieben zeigt hemmende Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf. Sie resultieren in allen Fällen aus der Unternehmenskultur und den vorherrschenden Werten, die einer Pflegesensibilität entgegenstehen:

- Leistungsorientierte Unternehmenskultur, in der Teilzeitarbeit und Freistellungen Karrierenachteile mit sich bringen können
- Betriebliche Belange stehen vor den Bedürfnissen pflegender Beschäftigter und es findet sich eine „Ignoranz der privaten Sphäre“ (Keck 2012)
- Misstrauen in die Mitarbeiter, dass sie mit Sonderregelungen (z.B. Homeoffice, Vertrauensarbeitszeiten) nicht vertrauensvoll umgehen
- Traditionelle Geschlechterrollenbilder unter Führungskräften, die Männern keine Fürsorgetätigkeiten zusprechen
- Hierarchisch und formal orientierte Führungskräfte, die keine Ausnahmeregelungen von geltenden Dienstvorschriften zulassen

Es kann festgehalten werden, dass die Befragten sehr kritisch gegenüber Pflegezeit und Familienpflegezeit sind, auch wenn nicht ausgeblendet werden darf, dass die Kenntnis über diese Regelungen nicht stark ausgeprägt ist. Beklagt werden die fehlende Lohnersatzleistung, der bürokratische Aufwand und die unabwägbare Zeitdauer einer Pflegesituation, die nur schwer in Arbeitsvertragsänderungen festzulegen ist.

Zentrale betriebliche Handlungsfelder zur Unterstützung pflegender Männer umfassen zum einen strukturbezogene und zum anderen spezifisch pflegebezogene Maßnahmen. Erste bewegen sich im Bereich Arbeitszeit und Arbeitsorganisation; zweite im Bereich von Information, Beratung und Dienstleistung. Über allem steht jedoch eine pflegesensible Unternehmenskultur.

Die Untersuchung von elf Betrieben im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat gezeigt, dass das Thema in der betrieblichen Praxis vorankommt, wenngleich langsam. Selbst in Betrieben, die speziell ausgewählt waren, weil sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufweisen, ist das Thema Pflege dem Thema Kinderbetreuung noch häufig nachgeordnet. Insbesondere in KMUs besteht weiterhin Handlungsbedarf, betriebliche Unterstützungsmaßnahmen – auch durch geschickte Vernetzung – auszubauen. Für Großunternehmen wie KMUs gilt jedoch gleichermaßen, dass die wenigsten Betriebe bisher systematisch erfassen,

inwiefern ihre Belegschaft von dem Thema betroffen ist. Zudem hat sich gezeigt, dass eine pflegesensible Unternehmenskultur, die den Nutzen von Vereinbarkeit für das Unternehmen, aber auch den gesellschaftlichen Wert von Pflege insgesamt anerkennt, der zentrale Schlüssel für eine gelingende betriebliche Vereinbarkeitspolitik ist.

### **Männerspezifische Ergebnisse**

Wie auch andere Studien belegen (vgl. Langehennig et al. 2012, Hammer 2014) bringen Männer eine hohe Pflegebereitschaft mit und engagieren sich in bemerkenswertem Umfang in der Pflege. Ihre Pflegemotive sind sehr vielschichtig gelagert und bewegen sich zwischen den beiden Extremen Liebe und Pflicht. Die Pflegeaufgaben, die sie übernehmen, sind nicht nur organisatorischer Art, sondern viele von ihnen leisten auch Körperpflege und persönliche Betreuung. Es sollte jedoch auch nicht unterschätzt werden, dass Aufgaben wie Arztbegleitungen und behördliche Angelegenheiten Zeiterfordernisse mit sich bringen, die häufig mit der Arbeitszeit konfliktieren.

Es zeigt sich in der vorliegenden Studie, dass pflegende erwerbstätige Söhne sehr stark auf Arbeitszeitsouveränität im Sinne von Gleitzeit, Zeitkonten oder Vertrauensarbeitszeiten zurückgreifen, um ihren Beruf mit der Pflege zu vereinbaren. In unserem Sample arbeiten 30 der 37 Männer trotz einer teilweise durchaus erheblichen Beteiligung an Pflege- und Unterstützungsaufgaben, Vollzeit. Neun Männer haben berufliche Veränderungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorgenommen: Zwei Männer haben ihre Arbeitszeitlage verschoben, um sie an die Erfordernisse der Pflege anzupassen, sechs Männer haben ihre Stunden reduziert, ein Mann traf die Entscheidung zu Altersteilzeit auf Grund der Pflege und ein Mann nutzte Familienpflegezeit. Drei weitere Männer hätten gerne ihre Arbeitszeit reduziert, wurden aber diesbezüglich nicht vom Arbeitgeber unterstützt. Insgesamt kann geschlossen werden, dass Männer die Pflege um ihre Erwerbstätigkeit herum organisieren und dafür Zeitfenster morgens, nachmittags/abends, am Wochenende und im Urlaub finden. Damit verzichten viele von ihnen auf Erholungszeiten und berichten von fehlenden Regenerationsräumen.

Männer sind insgesamt eher an stundenweisen als an längeren Freistellungen interessiert und daher erfahren Arbeitszeitsouveränität, Entlastungen von Rufbereitschaften und Reisetätigkeiten, sowie Aufgabendelegation bei hoch spezialisierten Kräften und Beschäftigten mit Führungsverantwortung eine hohe Bedeutung.

36 Männer pflegen in gemischten Pflegearrangements, mit einer unterschiedlichen Beteiligung von informellen und formellen Helfern. Es zeigt sich die herausragende Rolle der (Ehe)-Partnerinnen, während die Beteiligung von Geschwistern eher randständig ist. Bei den professionellen Dienstleistern wird stark auf Pflegedienste und Kurzzeitpflege zurückgegriffen. Durch die Tendenz der Männer, in gemischten Pflegearrangements zu pflegen, ist ein niedrigschwelliger Zugang zu diesen Diensten zentral, um die Pflegebereitschaft von Männern zu fördern.

Männerspezifische Angebote, die als Ergebnis einiger Forschungsarbeiten zu pflegenden Männern herausgestellt werden, werden vom befragten Sample nicht gewünscht. Der Wunsch nach Austausch ist unterschiedlich vorhanden; es zeigt sich aber, dass dieser dann aber nicht geschlechtsspezifisch ausgeprägt ist, sondern der gemeinsame Erfahrungshintergrund als Pflegeperson ist entscheidend.

## 4 Einzelergebnisse und Publikationen

Angepasst an die jeweiligen Formate der für uns interessant erscheinenden Fachzeitschriften wurden bereits drei Artikel verfasst. Beide Beiträge beleuchten das Thema pflegende Männer aus einer gendertheoretischen Perspektive: Die Autorinnen Dr. Diana Auth und Mirjam Dierkes fassen in ihrem **Beitrag für den Sammelband** von Uta Meier-Gräwe (Hrsg.) „Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung“ die Ergebnisse der Gießener Fallstudien zusammen und stellen exemplarisch zwei Betriebe vor, in denen proklamierte und gelebte Pflegefreundlichkeit auseinanderfallen. Der Artikel von Prof. Dr. Sigrid Leitner und Marina Vukoman in der **Zeitschrift Gender** beleuchtet entlang der Trias Zeit, Geld, Infrastruktur, wie Pflegesysteme und betriebliche Vereinbarkeitspolitik in Deutschland, aber auch im internationalen Vergleich ausgestaltet sind, und wo es – insbesondere für Männer – Positiv- und Negativanreize gibt, neben dem Beruf Angehörigenpflege zu übernehmen. In die Publikation flossen die Ergebnisse der Aufarbeitung von Beispielen guter Praxis aus dem Ausland ein. Für den **Report der Abteilung Mitbestimmungsförderung** der Hans-Böckler-Stiftung wurde ein Beitrag verfasst, der vor allem die betriebsspezifischen Ergebnisse für das Zielpublikum der betrieblichen Praktiker/innen aufbereitet. Dieser Beitrag arbeitet Chancen und Grenzen betrieblicher Vereinbarkeitspolitik heraus. Praxisnah stellt er für betriebliche Mitbestimmungsakteure Erfolgspfade vor und formuliert Handlungsempfehlungen, die sensibilisieren und zu einer Auseinandersetzung mit der Thematik anregen sollen.

Weitere Veröffentlichungen befinden sich in Vorbereitung:

Eine ausführliche Auswertung der männerspezifische Ergebnisse soll als Konferenzpapier unter dem Titel „Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem? Typische Arrangements und Ressourcen erwerbstätiger pflegender Männer“ für die Tagung der Hans-Böckler-Stiftung „Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungsarbeit im Wohlfahrtsstaat“, Hattingen, 1.-2. Juni eingereicht und anschließend in einer **deutschsprachigen Fachzeitschrift** (z.B. Zeitschrift für Sozialreform) platziert werden.

Des Weiteren ist ein englischsprachiges Konferenzpapier unter dem Titel „Men between Employment and Elderly Care. Investive Social Policy at the Company Level“ in Vorbereitung. Dieses soll auf der 4<sup>th</sup> European Conference on Politics and Gender, June 11-13 Uppsala, Sweden, 2015 vorgestellt (Proposal ist bereits angenommen) und anschließend in einer **englischsprachigen Fachzeitschrift** eingereicht werden.

Zudem ist die Vorstellung unserer Ergebnisse im Rahmen von zwei **englischsprachigen Papieren** für die **13. ESPAnet-Jahreskonferenz, 3-5 September 2015**, in Odense, Dänemark geplant.

Der anwendungsbezogene Nutzen wird ebenfalls dadurch verfolgt, dass die gewonnenen Erkenntnisse in die befragten Unternehmen rücktransportiert und dort allen Befragten präsentiert werden. Dazu wurde ein spezieller Foliensatz erstellt, der auch über die Projekthomepage (<http://maennep.web.fh-koeln.de/>) öffentlich verfügbar gemacht werden wird.

Diesbezüglich haben bereits **Präsentationen in vier Betrieben** (s.u.) erfolgreich stattgefunden, ein weiter Vortrag ist für März 2015 geplant. Allen Betrieben werden auch die schriftlichen Projektergebnisse zur Verfügung gestellt. Diese Präsentationen sind bisher sehr positiv verlaufen und auf viel Zuspruch in den Betrieben gestoßen. Auch einige der befragten Männer waren dabei präsent, sodass eine kommunikative Validierung der Ergebnisse stattfand. Von einem Betrieb wurde eine weitere Kooperation über das Projekt hinaus angeboten. Wir können uns daher sehr gut der Empfehlung des wiss. Beirats des MÄNNEP-Projektes anschließen, solche Rückspiegelungen der Ergebnisse in die Praxis künftig systematischer in die Projektplanung und Projektfinanzierung von HBS-Projekten einzubeziehen.

Des Weiteren wurde das Projekt im Rahmen verschiedener **wissenschaftlicher und praxisorientierter Vorträge** präsentiert (s.u.).

Nähere Informationen s. auch unter:

<http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=S-2012-611-4%20B>

<http://maennep.web.fh-koeln.de/>

#### 4.1 Publikationen

Leitner, Sigrid/Vukoman, Marina (2015): **Zeit, Geld, Infra-struktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige**. In: Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Heft 1/2015, S. 103-118.

Auth, Diana/Dierkes, Mirjam (2015): **Söhne in der Angehörigenpflege - Charakteristika, Ressourcen und Bedarfe im betrieblichen Kontext**. In: Meier-Gräwe, Uta: Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Springer VS, Wiesbaden, S. 203-226.

Auth, Diana/Brüker, Daniela/Dierkes, Mirjam/Leiber, Simone/Leitner, Sigrid/Vukoman, Marina (2015): **Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg**, Report der Abteilung Mitbestimmungsförderung der HBS.

### **Bisher darüber hinaus geplant:**

Auth, Diana/Dierkes, Mirjam/Leiber, Simone/Leitner, Sigrid: **Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem? Typische Arrangements und Ressourcen erwerbstätiger pflegender Söhne**“, Papier für die Tagung der Hans-Böckler-Stiftung „Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungsarbeit im Wohlfahrtsstaat“, Hattingen, 1.-2.6.2015

Auth, Diana/Leiber, Simone: **Men between Employment and Elderly Care. Investive Social Policy at the Company Level**, Paper for the 4<sup>th</sup> European Conference on Politics and Gender, June 11-13 Uppsala, Sweden, 2015

2 paper proposals for the **13<sup>th</sup> Annual ESPAnet Conference, 3-5 September 2015**, Odense, Denmark

### **4.2 Konferenzbeiträge und Präsentationen**

Leiber, Simone/Leitner, Sigrid: **Erwerbstätige zwischen beruflichen Anforderungen, Kindererziehung und Pflegeaufgaben: Was können die Betriebe tun?** Veranstaltungsreihe „Den demografischen Wandel gestalten. Ein Dialog zwischen Wissenschaft, Öffentlichkeit und Praxis“, FH Düsseldorf, 05.11.2013

Leiber, Simone/Brüker, Daniela: **Posterpräsentation zum Projekt MÄNNEP**. Offene Forschungswerkstatt am FB Sozial- und Kulturwissenschaften der FH Düsseldorf im Januar 2014

Leitner, Sigrid: **Vergeschlechtlichte Sorge- und Pflegeverhältnisse: Sozialpolitische Herausforderungen in NRW**. Workshop „Altern in NRW“ im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW (MGEPA) am 15./16. Mai 2014

Auth, Diana: **Pflegende Männer – Gleichstellungspolitischer Charme und Unterstützungsbedarfe einer vernachlässigten Gruppe von Sorgearbeitenden**. Ringvorlesung „Caring, Cooking, Cleaning – Gleichstellungs- und beschäftigungs-politische Perspektiven haushaltsnaher Dienstleistungen“, Gießen am 14.07.2014

Dierkes, Mirjam: **Berufstätige Männer in der Angehörigen-pflege. Befunde aus einer aktuellen Studie**. Impulstagung „Männer, Väter, Frauen, andere Arbeitsbedingungen brauchen neue Geschlechterverhältnisse - 11 Jahre Aktionsforum Männer & Leben“, Frankfurt/M., 19.11.2014

Auth, Diana: **Das familialistisch-subsidiäre Pflegeregime in Zeiten von Aktivierung und Adult Worker Model**. Tagung: Was kommt nach der Aktivierung? Per-

spektiven der Arbeits- und Sozialpolitik, Arbeitnehmerkammer Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft, Bremen, 13./14.11.2014

Leiber, Simone/Brüker, Daniela: **Betriebspräsentation Verwaltung**, 16.01.2015

Auth, Diana/Dierkes, Mirjam: **Betriebspräsentation Betonstein**, 22.1.2015

Auth, Diana/Dierkes, Mirjam: **Betriebspräsentation Pharmabranche**, 25.1.2015

Leiber, Simone/Leitner, Sigrid: **Betriebspräsentation Chemiebranche**, 25.2.2015

Leitner, Sigrid: **Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege**, Tagung "Demenz-Versorgung-Teilhabe. Potenziale vernetzter Versorgungsstrukturen für Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen, Katholische Hochschule Aachen, 27.02.2015

#### **Bisher darüber hinaus geplant:**

Leiber, Simone/Leitner, Sigrid: **Betriebspräsentation Automobilbranche**, 16.3.2015.

Leiber, Simone: **Die Situation Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen nach den Pflegestärkungsgesetzen: Fortschritte und bleibender Handlungsbedarf**, Senior/innentag der GEW, 23.3.2015

Leiber, Simone/Leitner, Sigrid: **Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege**, Vortragsreihe Umbrüche - Aufbrüche, Kölner Themenjahr, 23.6.2015

Auth, Diana/Dierkes, Mirjam/Leiber, Simone/Leitner, Sigrid: **Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem? Typische Arrangements und Ressourcen erwerbstätiger pflegender Söhne**, Tagung der Hans-Böckler-Stiftung „Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungsarbeit im Wohlfahrtsstaat“, Hattingen, 1.-2.6.2015

Auth, Diana/Leiber, Simone: **Men between Employment and Elderly Care. Investive Social Policy at the Company Level**, Paper Presentation at the 4<sup>th</sup> European Conference on Politics and Gender, June 11-13 Uppsala, Sweden, 2015

2 paper presentations for the **13<sup>th</sup> Annual ESPAnet Conference, 3-5 September 2015**, Odense, Denmark

## 5 Literaturverzeichnis

- Bold, S.; Deußen, M. (2013): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung. München: Hampp.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1997): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gläser, J.; Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4.Aufl., Wiesbaden: VS Verlag.
- Hammer, E. (2014): Unterschätzt: Männer in der Angehörigenpflege. Was sie leisten und welche Unterstützung sie brauchen. Freiburg im Breisgau: Kreuz Verlag
- Hopf, C.; Schmidt, C. (Hg.) (1993): Zum Verhältnis von innerfamilialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen Orientierungen. Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema. Hildesheim: vervielfältigtes Manuskript.
- Keck, W. (2012): Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf. Programmbereich Gesundheit: Studien zur Gesundheits- und Pflegewissenschaft. Bern: Verlag Hans Huber.
- Kuckartz, U. (2010): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 3. aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kümmerling, A.; Bäcker, G. (2012): Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege.: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung. Universität Duisburg Essen.
- Langehennig, M.; Betz, D.; Dosch, E. (2012): Männer in der Angehörigenpflege. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Rothgang, H.; Müller, R.; Unger, R.; Weiß, C.; Wolter, A. (2012): Barmer GEK Pflegereport 2012. Schwerpunktthema: Kosten bei Pflegebedürftigkeit. In: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 17.
- Schmidt, C. (2012): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, U. et al. (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 9. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 447-456.
- TNS Infratest Sozialforschung (2011): Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“. München: Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des BMG.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, abgerufen am 24.07.2014.
- Zulehner, P. (2009): Who cares? Männer und Pflege. Zusatzauswertung der wiss. Untersuchung „Männer im Aufbruch II“. Wien.