



Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege:
Typische Arrangements, Ressourcen und
Unterstützungsbedarfe
Betriebspräsentation

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Das Projekt „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“



1

KOOPERATIONSPROJEKT



FACHHOCHSCHULE DÜSSELDORF
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

Fakultät für Angewandte
Sozialwissenschaften



Prof. Dr. Simone Leiber (Projektleitung)
Daniela Brüker (Projektkoordination)
Mara Ittner/Laura Schultz

Prof. Dr. Sigrid Leitner
Marina Vukoman

Dr. Diana Auth
Mirjam Dierkes

Projektlaufzeit: 06/2013-01/2015 (20 Monate)

Forschungsförderungsschwerpunkt: „Zukunft des Sozialstaats/Sozialpolitik“

Forschungslinie: „Neuer Steuerungs- und Policy-Mix“

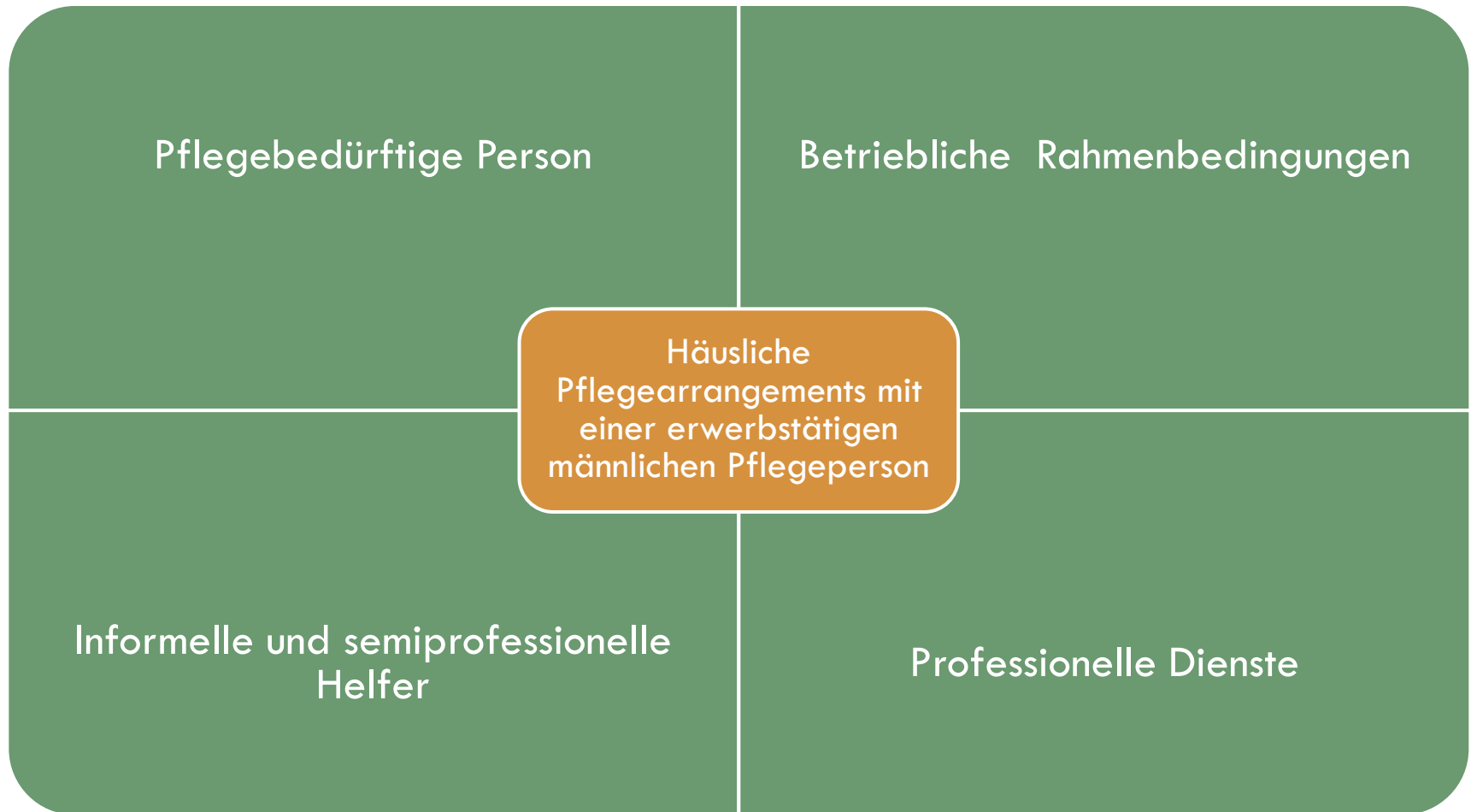
Fragestellungen des Projekts

2

- Was sind typische Konstellationen und Problembewältigungsstrategien in häuslichen Pflegearrangements mit erwerbstätigen männlichen Pflegepersonen?
- Inwiefern stehen
 - familiäre und soziale Netzwerke
 - Versorgungsstrukturen
 - arbeitsrechtliche und betriebliche Ressourcen zur Verfügung und wie werden sie genutzt?
- Was sind gut funktionierende Lösungsmuster?
- Was sind typische Unterstützungsbedarfe für männliche Pfleger*innen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Forschungsfokus

3



Betriebsfallstudie: Doppelte Perspektive



13

Strukturelle/betriebsbezogene Perspektive

- Halbstandardisierte Experteninterviews; eine Person aus der Mitarbeitervertretung, eine Person aus der Unternehmensleitung/Personalabteilung pro Betrieb
- **Ziel:** Erkenntnisse für die kollektive Durchsetzung von förderlichen Rahmenbedingungen für pflegende (männliche) Beschäftigte

Subjektive/mitarbeiterbezogene Ebene

- Qualitative, leitfadengestützte problemzentrierte Interviews mit pflegenden Männern
- **Ziel:** Ermittlung von Strukturen, Ressourcen und Bedarfen in Hinsicht auf Pflegearrangements mit männlichen Pflegepersonen

Feldzugang und Sample

5

■ Feldzugang

- Auswahl pflegesensibler Betriebe
- Mehrere angefragte Betriebe haben abgesagt
- Letztendlich konnte dennoch ein breites Sample gewonnen werden
- Hohe Interviewbereitschaft bei den 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 Expert/innen

Sample Betriebe und Umfang pflegesensibler Maßnahmen

6

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

Gesellschaftliche Relevanz: Hohe Bedeutung häuslicher Pflege in Deutschland



7

2,63 Millionen Pflegebedürftige

Zu Hause versorgt:
1,86 Millionen (71%)

In Heimen
vollstationär versorgt:
764 000 (29 %)

Durch Angehörige:
1,25 Millionen
Pflegebedürftige

Zusammen mit/durch
ambulante Pflegedienste:
616 000
Pflegebedürftige

Quelle: Stat. Bundesamt 2015

Pflegende Männer in Zahlen

TNS Infratest Sozialforschung 2011

- Im Jahr 2010 sind **28 %** der **Hauptpflegepersonen** männlich
- Seit 1998 hat sich der Anteil der pflegenden Söhne verdoppelt

Rothgang et al. 2012

- Männer über 16 Jahre , **die mindestens 1 Stunde pro Tag pflegen**: 1.471.525 Männer (**35 %**) im Jahr 2010

Pflege ist nicht mehr nur Frauensache



Gesellschaftliche Relevanz

10

- **Gesellschaftspolitische Herausforderungen in älter werdenden Gesellschaften**
 - Förderung häuslicher Pflege (in gemischten Pflegearrangements)
 - Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben ermöglichen
 - Förderung einer geschlechtergerechten Verteilung von Pflegeverantwortung
 - Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Pflegebedürftigen

Betriebliche Relevanz

11

- **Chancen pflegesensibler Betriebe**
 - Höhere Motivation der Mitarbeiter/innen
 - Geringer Krankenstand und die Senkung von Fehlzeiten
 - Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch höhere Produktivität
 - Imagesteigerung
 - Geringere Personalfuktuation

Betriebsbezogene Ergebnisse

12

- **Überblick über pflegesensible Maßnahmen**
 - 11/11 Betriebe haben Maßnahmen der Flexibilisierung von Arbeitszeit
 - 10/11 Betriebe bieten Information zum Thema Pflege
 - 6/11 Betriebe schulen ihre Führungskräfte zum Thema Pflege
 - 6/11 Betrieben haben eine konkrete Ansprechperson im Unternehmen
 - 5/11 Betrieben kooperieren mit externen Anlaufstellen
 - 5/11 Betriebe bieten Heimarbeit/Telearbeit an
 - 3/11 Betriebe gewähren Geld- oder geldwerte Leistungen

Betriebsbezogene Ergebnisse

13

- **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 sozialarbeiterisch begleitete Wohnanlage für Pensionäre
 - Innerbetriebliche Anlaufstelle für pflegend Beschäftigte
 - Moderierter monatlicher Gesprächskreis
 - Pflegekoffer
 - Kooperativ organisiertes Pflegeseminar bei KMUs
 - Individuell flexible, dreistufige Dienstvereinbarung

Betriebsbezogene Ergebnisse

14

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

Betriebsbezogene Ergebnisse

15

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

Betriebsbezogene Ergebnisse

16

- **Betriebliche Belange, Zitat Herr Sänger***

„Na ja, ich bin (..) zur Personalabteilung gegangen und die sagten: Oh, nee, können wir nicht machen [Arbeitszeit reduzieren, d. Verf.]. Ich bin zum Betriebsrat gegangen und dann hab ich nur zur Antwort bekommen: Oh, das hatten wir ja noch nie und hhmm, hhmm, und mehr oder weniger wurde mir dann so nahegelegt: Vergessen Sie es doch am besten.“

* Name geändert

Betriebsbezogene Ergebnisse

17

- **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 [...] was er ja auch verstehen müsste [...] 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

Betriebsbezogene Ergebnisse

18

- **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, meinerwegen 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

Formal-gesetzliche 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

Betriebsbezogene Ergebnisse

20

- **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

Betriebsbezogene Ergebnisse

21

- **Gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Betriebe, Zitat Herr Schimmelpfennig*:**

„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

Betriebsbezogene Ergebnisse

22

- **Keine gesamtgesellschaftliche Verantwortung der Betriebe,
Zitat Herr Hauser***

„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

Betriebsbezogene Ergebnisse

23

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

Männerspezifische Ergebnisse

24

- **Erwerbstätige pflegende Männer**
 - sollten in ihrem Beitrag zur Unterstützung Pflegebedürftiger nicht unterschätzt werden und übernehmen vielfältige Pflegeaufgaben
 - wollen generell Vollzeit arbeiten und maximal befristet ihre Arbeitszeit reduzieren oder Pflegeauszeit nehmen
 - organisieren die Pflege rund um ihre Erwerbstätigkeit
 - greifen in Pflegesituationen fast durchweg auf gemischte Pflegearrangements zurück
 - wünschen sich keine geschlechtsspezifischen Austauschgruppen

Männerbezogene Ergebnisse

25

- **Vereinbarkeitsstrategien**
 - 30/37 Männer arbeiten trotz Pflegeübernahme in Vollzeit
 - 27/37 Männern verfügen über Arbeitszeitsouveränität
 - Berufliche Veränderungen seit der Pflegeübernahme haben 9/37 Männern vorgenommen

Männerbezogene Ergebnisse

26

▪ Vereinbarkeitsstrategien Männer

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

Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



27

- **Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**
 - Umstrukturierungen in der Arbeitsorganisation (z.B. in der Produktion und im Kundenkontakt)
 - Homeoffice und Schaffung entsprechender technischer Voraussetzungen
 - Entlastung von Rufbereitschaften und Reisetätigkeiten sowie von unplanbarer Abend- oder Wochenendarbeit
 - Aufgabendelegation und Vertretungsregelungen bei sehr spezialisierten Tätigkeiten und bei Führungskräften
 - Sonderregelungen (z.B. Umwandlung von Urlaubstagen in Stunden)

Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



28

- **Beratung, Information, Dienstleistung**
 - KMUs: Zusammenschluss mit anderen Betrieben (z.B. Pflegeseminar)
 - Angebot von überregionalen Vermittlungsleistungen bspw. durch Kooperationen
 - Implementierung von spezifischen Ansprechpersonen/Lotsen (intern oder extern)
 - Hohe Relevanz von Vertrauen/ Vertraulichkeit

Betriebliche Handlungsfelder und -optionen



29

Unternehmenskultur

- auf Ebene der Vorgesetzten und Kolleg/innen 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
- Führungskräftebildungen
- Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft

Literatur

30

- Rothgang, Heinz/Müller, Rolf/Unger, Rainer/Weiß, Christian/Wolter, Annika (2012): Barmer GEK Pflegereport. Online unter: https://presse.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Presseportal/Subportal/Infothek/Studien-und-Reports/Pflegereport/Pflegereport-2012/Content-Pflegereport-2012.html?w-cm=LeftColumn_t440112, abgerufen am 04.03.2015.
- Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- TNS Infratest Sozialforschung (2011): Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“. Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. Online unter: [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/einzelansicht.html?tx_rsmpublications_pi1\[publication\]=465&tx_rsmpublications_pi1\[action\]=show&tx_rsmpublications_pi1\[controller\]=Publication&cHash=287194f7d3049f3412fb436a8fcec95d](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/einzelansicht.html?tx_rsmpublications_pi1[publication]=465&tx_rsmpublications_pi1[action]=show&tx_rsmpublications_pi1[controller]=Publication&cHash=287194f7d3049f3412fb436a8fcec95d), abgerufen am 04.03.2015.

Vielen Dank für Ihr Interesse!

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