

Berufstätigkeit und Verpflichtungen in der familiären Pflege – Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt

G. BÄCKER

Zusammenfassung

Die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezieht sich nicht allein auf die Phase der Kindererziehung. Zunehmende Bedeutung erhält auch die Frage, wie Erwerbstätige mit den Anforderungen und Belastungen der häuslichen Pflege von vorwiegend älteren Familienangehörigen umgehen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre kranken, alten oder behinderten Angehörigen versorgen und pflegen müssen und wollen, stehen unter vielfältigen Belastungen. Nicht nur sind die äußeren Rahmensetzungen für familiäre Pflege immer noch defizitär. Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt auf die privaten Anforderungen unzureichend Rücksicht nimmt. Erforderlich ist deshalb eine Arbeitszeitgestaltung, die diesen Anforderungen Rechnung trägt. Angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit auf der einen Seite und einem Anwachsen der Zahl der Pflegebedürftigen auf der anderen Seite ist eine Reaktion der betrieblichen Akteure und der Politik dringend geboten.

Problemstellung: Veränderte Frauenerwerbsmuster und private Pflege

Die Diskussion über die Finanzierbarkeit und Weiterentwicklung der Pflegeversicherung hat deutlich gemacht, dass in Deutschland die überwiegende Mehrzahl der 2 Mio. Menschen, die im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) als pflegebedürftig gelten, familiär gepflegt wird: Das Statistische Bundesamt [13] geht nach den Ergebnissen des Mikrozensus von 1999 davon aus, dass nahezu drei Viertel (72%) aller Pflegebedürftigen, das sind 1,44 Mio. Personen, zu Hause versorgt werden. Davon wiederum erhalten 435 000 Pflegebedürftige ergänzende Hilfen durch ambulante Dienste; der Rest wird ausschließlich durch Angehörige gepflegt. Bekannt ist, dass es in erster Linie die Ehefrauen sowie die Töchter und Schwiegertöchter sind, die diese Leistungen erbringen.

Weniger bekannt ist indes, welchen Erwerbstatus die familiären Pflegepersonen haben. Die traditionelle Annahme, dass es sich hier im Wesentlichen um Frauen handelt, die nicht bzw. nicht mehr erwerbstätig sind, muss aber in Zweifel gestellt werden. So kommen Schneekloth und Potthoff (vgl. [12, S. 58 ff]) für 1998 zu dem Ergebnis, dass sich mehr als zwei Drittel der knapp 1,2 Mio. Menschen, die als private Hauptpflegepersonen für die Versorgung und Betreuung einer in einem Privathaushalt lebenden pflegebedürftigen Person verantwortlich sind, im erwerbsfähigen Alter befinden. Von diesen Personen in der Altersgruppe zwischen 15 und 65 Jahren sind 37% erwerbstätig.

Damit wird offenkundig, dass sich das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur auf die Phase der Kindererziehung beschränkt, sondern auch auf die Aufgabe, Berufstätigkeit mit familiären Hilfs- und Pflegeverpflichtungen in Einklang zu bringen. Das Arrangement von Beruf und Familie wird für viele Frauen zu einer lebenslangen Aufgabe. Sind die Kinder aus dem Haus, ist es nicht unwahrscheinlich, dass ältere Angehörige hilfs- oder pflegebedürftig werden und auf Unterstützung angewiesen sind.

Die herkömmliche „Lösung“ der Pflegeproblematik – Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit oder geben sie ganz auf bzw. verzichten auf eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit oder weichen auf eine unterwertige (häufig im Geringfügigkeitssektor angesiedelte) Teilzeitarbeit aus – wird in Zukunft immer weniger selbstverständlich. Verbunden sind damit ja nicht nur finanzielle Einbußen, sondern auch nachhaltige Benachteiligungen im sozialen Sicherungsschutz. Dieser Einstellungswandel betrifft vor allem die jüngeren, nachwachsenden Frauengenerationen: Der Wunsch, eine Familie zu haben und mit der Familie zu leben und das eigene Dasein individuell und selbstverantwortlich gestalten zu können und gleichberechtigt mit den Männern am Erwerbsleben teilzunehmen, bezieht sich auch auf den Aspekt der generationenübergreifenden Solidarität mit älteren Angehörigen. Frauen sind weder wegen der Kindererziehung noch der Übernahme von Pflegeaufgaben bereit, fraglos auf Erwerbstätigkeit zu verzichten oder eine dauerhafte berufliche Ausgliederung und/oder unzumutbare berufliche, finanzielle und soziale Benachteiligungen hinzunehmen [10]. Jene Lebensumstände, mit denen sich ihre Mütter noch abgefunden haben bzw. abfinden mussten, werden von jungen Frauen nicht mehr akzeptiert.

Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeverpflichtungen

Verantwortliche Politik muss diese Veränderungen in den Lebensentwürfen und Erwerbsmustern von Frauen berücksichtigen, wenn es darum geht, den hohen Grad an häuslich-familiärer Versorgung pflegebedürftiger Menschen auch in Zukunft zu sichern. Sicherlich ist es richtig, dass die über 300 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit familiären Pflegeverpflichtungen (1998) derzeit nur eine Minorität unter den Beschäftigten insgesamt darstellen. Auch ist nicht zu übersehen, dass Zahl und Quote von erwerbstätigen Frauen, die ihre Kinder versorgen, deutlich höher liegen – 18% aller weiblichen Erwerbstätigen haben Kinder unter 15 Jahren [4, S. 213 ff]. Aber es wäre verfehlt, diese Daten als Anlass für Nichtstun oder Abwarten zu nehmen. Denn alle Trends weisen darauf hin, dass Zahl und Quote erwerbstätiger Pfleger weiter steigen werden. Dies ist eine Folge des demographischen Umbruchs einerseits [5], der zunehmenden Frauenerwerbsbeteiligung über alle Altersgruppen hinweg andererseits. Nach der Geburt von Kindern kehren immer mehr Frauen in das Erwerbsleben zurück, und die Unterbrechungsphase wird kürzer [4]. Dieser Trend hin zu steigenden Frauenerwerbsquoten in Bezug auf die Pflege wird auffällig, wenn beim Erwerbsstatus von Hauptpflegepersonen im Alter bis zu 65 Jahren zwischen den alten und neuen Bundesländern unterschieden wird. In den neuen Ländern ist (1998) nahezu die Hälfte dieser Personen (44%) erwerbstätig [12]. Fraglich ist deshalb, ob die verbreitete Bereitschaft, wegen der Übernahme von Pflegeaufgaben die Erwerbstätigkeit aufzugeben, einfach in die Zukunft fortgeschrieben werden kann. So geben (1998) 17% der Pflegepersonen in den alten und 11% der Pflegepersonen in den neuen Ländern an, wegen der Pflege ihre Erwerbstätigkeit aufgeben zu haben [12, S. 60].

Ein Weiteres kommt hinzu: Wenn die angestrebte Verlängerung der Lebensarbeitszeit tatsächlich durchgesetzt wird, so bedeutet dies, dass für die Erwerbstätigen im höheren Lebensalter die Wahrscheinlichkeit wächst, mit der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen konfrontiert zu werden. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den skizzierten Daten um Querschnittsergebnisse handelt. Im Zeitverlauf der Erwerbsbiografie, also im Längsschnitt, lassen sich erheblich höhere Betroffenheiten feststellen, d.h. dass die auf eine bestimmte Lebensphase bezogene Eventualität einer Unterstützung älterer Angehöriger mehr Erwerbstätige trifft.

Der hohe und wachsende Stellenwert der Aufgabe, das familiäre Pflegepotenzial zu stabilisieren und Beruf und familiäre Pflege nachteilsfrei miteinander in Einklang bringen zu können, kontrastiert mit

den gegenwärtig unzureichenden Bedingungen der Vereinbarkeit. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre kranken, alten oder behinderten Angehörigen versorgen und pflegen müssen (und wollen!), stehen unter vielfältigen Belastungen. Nicht nur sind die äußeren Rahmenseetzungen für familiäre Pflege immer noch defizitär (vor allem qualitativ ungenügende Angebote an ambulanten und teilstationären sozialen Diensten und Einrichtungen, ungeeignete Räumlichkeiten usw.). Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt auf die privaten Anforderungen unzureichend Rücksicht nimmt. Die Regelungen von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit orientieren sich herkömmlicherweise allein auf die Anforderungen des Betriebes und beziehen sich auf das Leitbild des männlichen „Normalarbeitnehmers“. Als Arbeit gilt die Erwerbsarbeit; außerberufliche, lebensweltliche Anforderungen und Belastungen bleiben im „Normalarbeitsverhältnis“ unberücksichtigt. Diese „strukturelle Rücksichtslosigkeit“ [7] gegenüber der Familie, gegenüber Kindern wie Pflegebedürftigen, hat nicht nur die Betriebe, sondern die Gesellschaft insgesamt geprägt.

Die stärker werdende Integration von Frauen in das Erwerbsleben hat aber zur Folge, dass lebensweltliche Probleme und Anforderungen, die im traditionellen, geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungsmodell aus dem Erwerbssystem herausgehalten wurden, nunmehr in dieses hinein geraten. Anpassungen in der Arbeitswelt sind demnach unumgänglich, wenn die häusliche Pflege gefördert werden soll, zugleich aber der Wunsch einer wachsenden Zahl von (auch älteren) Frauen nach dauerhafter und gleichberechtigter Erwerbsintegration zu berücksichtigen ist. Unterbleibt diese Anpassung, sind pflegende Erwerbstätige dauerhaften Überlastungen und Überforderungen ausgesetzt mit der Folge einer Beeinträchtigung der eigenen Gesundheit und einer Gefährdung des Familienzusammenhalts. In der Zuspitzung sehen sich die Frauen vor die Alternative gestellt, sich entweder aus der familiären Pflege zurückzuziehen, was womöglich eine vorzeitige Überweisung des Pflegebedürftigen in eine stationäre Versorgung notwendig macht, oder aber die Berufstätigkeit aufzugeben. In beiden Fällen bedeutet dies, dass insgesamt Fähigkeit und Bereitschaft zur Übernahme häuslich-familiärer Pflege geschwächt werden.

Das Thema der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familientätigkeit gewinnt nicht nur aus sozial- und gleichstellungspolitischen Gründen an Bedeutung. Auch die Volkswirtschaft insgesamt und die Betriebe im besonderen werden es sich in Zukunft kaum leisten können, die Vereinbarkeitsproblematik, d.h. die potenzielle Mehrfachbelastung pflegender Erwerbstätiger durch das Zusammentreffen von Beruf, allgemeiner Haushaltsführung und Anforderungen durch die

Unterstützung älterer Angehöriger außer Acht zu lassen (vgl. im Überblick [11]). Denn angesichts des demographischen Umbruchs und seiner Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt wächst das arbeitsmarkt- und personalpolitische Interesse, weibliche Mitarbeiterinnen, insbesondere jene mit einer hohen Qualifikation, auch dann nicht zu verlieren, wenn diese familiäre Pflegeaufgaben zu bewältigen haben [6]. Eine Aufgabe der Berufstätigkeit würde bedeuten, dass den Betrieben „Humankapitalinvestitionen“ verloren gehen, was umso schwerer wiegt, je mühsamer und aufwendiger es ist, auf dem Arbeitsmarkt einen entsprechenden Ersatz zu finden. Auch eine längere berufliche Abwesenheit bzw. Freistellung führt aus Sicht der Betriebe zu erheblichen Anpassungsproblemen bei der Wiederbeschäftigung, was längere Erwerbsunterbrechungen zunehmend problematisch werden lässt.

Ein weiteres kommt hinzu: Wenn es richtig ist, dass Motivation, Engagement und Loyalität der Arbeitnehmer eine zunehmend wichtigere Bedeutung für das Betriebsergebnis zukommen und Innovationspotenzial und Leistungsbereitschaft auch von den sozialen Lebenszusammenhängen der Beschäftigten außerhalb des Berufs abhängen, dann kann eine „familien- und pflegefreundliche“ Gestaltung der Arbeitswelt ganz maßgeblich dazu beitragen, dass Arbeitsproduktivität und -qualität steigen, Fehlzeiten und Fluktuation zurückgehen sowie die Betriebsbindung verstärkt wird. Die Betriebe müssen sich also in ihrem vorausschauenden Eigeninteresse mit der Wechselwirkung von Erwerbs- und Familienleben befassen und erkennen, dass die Pflegeverpflichtungen nicht isoliert von der Arbeitswelt zu sehen sind.

Arbeits- und Lebenswelt: Erwerbsarbeit und außerberufliche Anforderungen

Die Möglichkeit, Berufstätigkeit und familiäre Pflege miteinander in Einklang bringen zu können, wird durch eine Vielzahl außerhalb der Erwerbssphäre stehender Einflussfaktoren bedingt. Pauschale Aussagen über die zeitliche, physische und psychische Beanspruchung durch familiäre Hilfs- und Pfl egetätigkeiten sind nicht möglich. Der Grad der Beanspruchung und Belastung hängt zunächst ab von Art, Intensität, Entwicklungsverlauf und Dauer der Hilfs- und Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und dem sich daraus ergebenden Anforderungs- und Zeitprofil des Hilfs- und Pflegebedarfs. Dieser Hilfs- und Pflegebedarf kann durch pflegerische und Haushaltshilfen (ambulante Dienste und Einrichtungen) unterstützt werden, was die Familien entlastet. Schließlich spielen die persönlichen, familiären, finanziellen und gesundheitlichen Bedingungen der Hauptpflegepersonen so-

wie der Grad der Unterstützung bei der Pflege durch die anderen Familienangehörigen eine entscheidende Rolle für die Bewältigung des Spagats zwischen Berufstätigkeit, Führung des eigenen Haushalts und den Anforderungen durch die Pflege. Bewusst bleiben sollte der Tatbestand, dass zwischen den beiden Bereichen „Pflege“ und „Beruf“ eine Wechselwirkung besteht, d.h. dass die Berufstätigkeit selbst wiederum auf die objektive wie subjektive Beanspruchung durch die Pflege, d.h. auf Art, Intensität der Pflege, auf die Belastung bzw. das Belastungsempfinden sowie auf die familiären und finanziellen Rahmenbedingungen zurückwirkt.

Gleichwohl bleibt der Spagat zwischen den beiden Bereichen selbst bei günstigen Voraussetzungen ausgesprochen schwierig und voraussetzungsvoll. Unter den Bedingungen des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses führt eine nicht nur leichte instrumentelle Hilfe im Haushalt des Angehörigen, sondern eine regelmäßige, tägliche Pflege im Umfang mehrerer Stunden sehr schnell zur Überforderung und Überlastung der Hauptpflegeperson.

Diese Überforderung ist vor allem eine Folge der Arbeitszeitgestaltung. Die tariflich fixierte Normalarbeitszeit macht es (trotz der Wochenarbeitszeitverkürzungen der letzten Jahre) nahezu unmöglich, die pflegerischen Zeitvorgaben mit der beruflichen Einbindung in Übereinstimmung zu bringen, denn die tägliche arbeitsgebundene Zeit führt auch heute noch zu einer außerhäuslichen Abwesenheit von im Schnitt um die 9,5 Stunden, wie dies Zeitbudgetstudien ausweisen [3]. Dabei sind Überstunden, Mehrarbeit und Arbeitszeitschwankungen (infolge variabler Arbeitszeiten mit längeren Ausgleichszeiträumen) noch nicht einmal berücksichtigt. Diese chronometrische Dimension der Arbeitszeit ist jedoch nur ein Kriterium für die Bewältigung des Alltags von Pflegepersonen; neben der Dauer der (täglichen, wöchentlichen) Arbeitszeit ist deren Lage und Verteilung (chronologische Dimension) entscheidend für den Umgang mit der Doppelbelastung.

Denn die Zeitrhythmen und Anforderungsstrukturen der Pflege sind durch zwei (auf den ersten Blick widersprüchliche) Elemente charakterisiert: Durch Konstanz und Berechenbarkeit zum einen sowie durch die Notwendigkeit zur Flexibilität zum anderen. Das heißt, dass Dauer und Lage der Arbeitszeit verlässlich sein müssen, um die Abstimmung mit den familiären und pflegerischen Erfordernissen und den Zeitstrukturen der pflegerischen Dienste erst möglich zu machen und um den pflegebedürftigen Angehörigen human und verantwortlich betreuen zu können. Andererseits gerät die fragile Synchronisation zwischen den unterschiedlichen Zeitgebern und Zeitordnungen sehr schnell an den Rand des Zusammenbruchs, wenn bei unvor-

hersehbaren Ereignissen (akuter Krankheitsfall, Besuch des Arztes, Ausfall sozialer Dienste oder anderer familiärer Pflegepersonen usw.) keine Chance bestünde, die Arbeitszeit diesen Veränderungen auch kurzfristig anzupassen – etwa durch späteren Arbeitsbeginn, früheres Arbeitsende, verlängerte (Mittags)Pausen, kurzfristige Abwesenheiten, Kurzarlaube, freie Tage, Schichtplanwechsel usw.).

Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeiten

Eine familien- und pflegefreundliche Arbeitszeitgestaltung macht es also erforderlich, die betrieblichen Zeitstrukturen und -interessen mit den Zeitbedarfen der Pflegepersonen abzustimmen. Das betrifft die Option, die Arbeitszeit individuell und je nach Situation und Lebensphase unter das tarifliche Normalmaß zu verkürzen und die Option, die Arbeitszeit in Lage und Verteilung so gestalten und variieren zu können, dass damit den familiären und pflegerischen Anforderungen entsprochen werden kann.

Ganz allgemein lässt sich feststellen, dass sich in den letzten Jahren ein zwar langsamer, aber doch deutlicher Wandel der Betriebs-, Tarif- und Arbeitszeitpolitik vollzogen hat. Unter den Stichworten „Frauenförderung“, „Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung“, „Familien und Betrieb“ gewinnen familienfreundliche Regelungen bei der Ausgestaltung von Dauer, Lage und Verteilung von individuell wie kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten an Gewicht. Dabei spielt jedoch der Aspekt „Pflegeverpflichtung“ eine nur nebenrangige Rolle.

Allerdings wäre die Einschätzung verfehlt, dass spezifische Maßnahmen zur Familienorientierung die maßgeblichen Impulsgeber für die betriebliche Arbeitszeitpolitik der letzten Jahre seien. Die unter den Stichworten „Teilzeit“, „Flexibilisierung“ und „Variabilisierung“ der Arbeitszeit (der tariflichen Vollzeitarbeit wie der Teilzeitarbeit) zu klassifizierenden neueren Arbeitszeitmodelle zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie – unter dem Eindruck verkürzter tariflicher Arbeitszeiten – versuchen, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten möglichst mit den ökonomischen Erfordernissen der Betriebe in Einklang zu bringen. Stichworte sind Ausdehnung von Betriebsnutzungs-, Maschinenlauf- und Öffnungszeiten, zeitnahe Anpassung von Produktion und Dienstleistung an schwankende Auftragseingänge, Produktionsziffern und Kundenfrequenzen, Vereinbarung von Jahresarbeitszeiten, Differenzierung oder ungleichmäßige Verteilung der Vollzeitarbeit, zeitautonome Arbeitsgruppen usw. Mittlerweile existiert eine kaum noch überschaubare Vielfalt von variablen Arbeitszeitmodellen,

die insbesondere unter dem Druck der Wirtschaftskrise und der Verschärfung des internationalen Wettbewerbs eine zunehmende Verbreitung finden (vgl. im Überblick [8]).

Eine pauschale Beurteilung der Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung ist nicht möglich. Dies gilt auch dann, wenn sie lediglich unter dem Aspekt der „Vereinbarkeit“ zu prüfen sind. Denn den Chancen stehen Risiken gegenüber. Entscheidend bleibt, wem im betrieblichen Prozess die Zeitsouveränität zukommt, das heißt, ob und wie die betrieblich-ökonomischen Interessen mit den Zeitinteressen der Beschäftigten und den konkurrierenden Zeitimperativen außerberuflicher Zeitgeber in Einklang gebracht werden können. Wenn die Alleinbestimmung über die Zeitverwendung durch nur eine Seite, also entweder nur durch den Arbeitgeber oder nur durch die Beschäftigten, ordnungspolitisch nicht akzeptiert werden kann, werden Aushandlungs- und Kompromissprozesse zwischen Betrieb, Gewerkschaften und Beschäftigten notwendig.

Mit der Auflösung der starren, aber klar strukturierten Normalarbeitszeit und der Ausdünnung der Woche als gültigem Bezugsrahmen für die Arbeitszeit werden die Arbeitszeiten insgesamt uneinheitlicher, die Arbeitsrhythmen der Menschen entwickeln sich auseinander, Zeitgestaltung und -verwendung geraten zu einem schwierigen „Balanceakt“, nicht nur für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sondern für die gesamte Gesellschaft.

Anforderungen an familienfreundliche Arbeitszeiten

Regelungsbedarfe. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich im Zuge der Pluralisierung von Lebensentwürfen und Lebensformen auch die Zeitwünsche und -bedingungen der Beschäftigten auseinanderentwickeln. Je nach Lebenslage und Lebensphase variieren die Wünsche hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitszeiten, Freizeiten und Familienzeiten. Es sollte deshalb nicht vergessen werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit familiären Pflegeverpflichtungen nur eine Minorität unter den Beschäftigten insgesamt darstellen. Die Gefahr von flexiblen Arbeitszeitsystemen mit in Volumen, Lage und Verteilung unterschiedlichen Strukturen liegt insofern gerade darin, dass diese Minoritäteninteressen nicht ausreichend zur Geltung kommen. Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen sind in aller Regel auf die regelmäßige, tägliche Reduzierung der Arbeitszeit sowie auf Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeitgestaltung angewiesen. Die in wechselnden und unregelmäßigen Formen gestalteten Arbeitszeitmodelle entsprechen diesen Anforderungen nicht. Auch die in Monats- oder

Jahresdimension als Ausgleich für die Mehrarbeit anfallenden größeren Freizeitblöcke helfen denen wenig, die den Spagat zwischen Beruf und Pflege täglich zu bewältigen haben.

Allerdings: Repräsentative Untersuchungen über Zeitbedarf und Zeitbudget von erwerbstätigen Pflegepersonen liegen nicht vor. Eine Prüfung der These vom Vorrang der täglichen Arbeitszeitverkürzung steht noch aus. Zu hinterfragen wäre vor allem, welchen Einfluss die außerberuflichen Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen (Grad der Pflegebedürftigkeit, Verfügbarkeit über externe Hilfen, Beteiligung der Familie usw.) auf den Zeitbedarf haben. Dazu wären einzelbetriebliche Studien hinsichtlich der konkreten Auswirkung von Arbeitszeitsystemen auf die Lebensführung notwendig.

Die Arbeitszeitforschung wie auch betriebliche Befragungen von 1994 [1] haben gezeigt, dass die Berücksichtigung der spezifischen Interessen von erwerbstätigen Pflegepersonen vor allem davon abhängt, ob und inwieweit Personalleitungen, der Betriebsrat aber in erster Linie die unmittelbaren Vorgesetzten und KollegInnen der Arbeitsgruppe/Abteilung bereit sind, ihrerseits Rücksicht zu nehmen und Flexibilitäten gleich welcher Art möglich zu machen. Die besten Absichtserklärungen und formellen Regelungen nutzen wenig, wenn das Verständnis im Betrieb (und in der Gesellschaft) fehlt, die Vorgesetzten blockieren, lange und umständliche Antragswege einzuhalten sind, wenn die Auffassung herrscht, in qualifizierten Positionen könne auf (Dauer-)Überstunden nicht verzichtet werden und sei erst recht Teilzeitarbeit nicht möglich. Gleichermaßen schwierig wird die Situation für die Betroffenen, wenn die Arbeitskollegen nicht bereit sind, außerberufliche Belastungen durch die Pflege von Angehörigen anders und höherrangig zu bewerten als ein politisches, sportliches oder kulturelles Engagement.

Zeitarrangements wie Teilzeitarbeit am Arbeitsplatz, (erweiterte) Gleitzeitregelungen, Berücksichtigung der individuellen Situation bei der Festlegung von Schicht- und Einsatzplänen, der Verzicht auf Überstunden, Offenhalten von Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, befristete Freistellungsmöglichkeiten sind insofern abhängig vom Verhalten der KollegInnen und Vorgesetzten – von der Betriebskultur insgesamt.

Aber die individuelle und informelle Komponente bei der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung hat enge Grenzen: Die Freiheitsgrade in der Zeitdisposition hängen maßgeblich von den spezifischen Produktions- und Marktbedingungen des Betriebes, d.h. von der Branche, der Arbeitsorganisation, der Art der Tätigkeit usw. usf. ab. Nicht alle erwerbstätig Pflegenden (Frauen) arbeiten in Büro- und

Verwaltungsberufen, in denen eine individuell flexible Arbeitszeitgestaltung leichter möglich ist, viele sind auch in der taktgebundenen industriellen Produktion tätig.

Über die Aufforderung, dass es grundlegender Bewusstseins- und Verhaltensänderungen zur Aufwertung von Pflegeverpflichtungen bedarf, gibt es wenig Dissens [1]. Kontrovers wird die Frage behandelt, ob und inwieweit es gesetzlicher und/oder kollektivvertraglich vereinbarter (über Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) Regelungen bedarf, die mit Rechtsansprüchen versehen sind und im Konfliktfall auch gegen die Interessen des Betriebes durchsetzbar sind. Während die Betriebe und Arbeitgeberverbände vorrangig für freiwillige, auf den Einzelfall und seine spezifischen Bedingungen abgestellte individualvertragliche Regelungen plädieren und vor einer kontraproduktiv wirkenden Regulierung von Arbeitszeitarraagements warnen, die die Vielfalt der betrieblichen Voraussetzungen über einen Kamm scheren, sprechen sich Betriebsräte und Gewerkschaften und in besonderem Maße die Politik für die Fixierung von allgemeingültigen Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeiten aus, um so den Schutz- und Gestaltungsaspekt von Arbeitszeiten zu verbessern.

Ausgangspunkt dieser Position ist die Aussage, dass es zwischen den Arbeitszeitinteressen von Betrieb und Beschäftigten (aber auch zwischen den Beschäftigtengruppen) kein per se harmonisches Verhältnis gibt, sondern vielmehr ein strukturelles Konfliktfeld, das durch Schnittmengen zwar gemildert, aber nicht grundsätzlich überbrückt wird. Zugleich wird als ein politisches Ziel postuliert, dass alle Beschäftigten, auch jene mit niedrigem Berufs- und Qualifikationsstatus oder einer geringeren Leistungsfähigkeit oder im fortgeschrittenen Alter, an deren (Weiter)Beschäftigung der Betrieb weniger interessiert ist und die insofern keine oder nur sehr geringe Verhandlungsmacht haben, ihre Interessen durchzusetzen, die Chance haben müssen, Beruf und Familie nachteilsfrei miteinander vereinbaren zu können. Das gelte auch und gerade für Zeiten der wirtschaftlichen Krise, in denen die „Versuchung“ naheliegt, die gewonnenen Einsichten über die (auch im Betriebsinteresse ökonomisch-personalpolitisch notwendige) Berücksichtigung von Familienbelangen der kurzfristigen Rationalität von Rationalisierung, Kostensenkung und Personalabbau zu opfern.

Anforderungen von Kindererziehung und familiärer Pflege im Vergleich. Die (zeitlichen) Belastungen durch die Kindererziehung und Pflegeleistungen weisen manche Parallelitäten auf, sie unterscheiden sich jedoch auch in mehrfacher Hinsicht, was entsprechend unterschiedliche Anforderungen auf der Regelungsebene nach sich zieht:

- Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit ist nicht prognostizierbar.
- Die Dauer der Pflegebedürftigkeit ist in der Regel nicht absehbar, sie kann nur kurzfristig sein, sich aber auch über viele Jahre hinweg erstrecken und möglicherweise auf mehrere Personen erweitern („Huckepack-Belastung“), wenn etwa die Mutter, die bislang den Vater hauptverantwortlich versorgt und gepflegt hat, mit zunehmender Dauer und Schwere der Pflegeverantwortung selbst hilflos und hilfebedürftig wird.
- Ebenso unbestimmt ist der Entwicklungsverlauf der Hilfs- und Pflegebedürftigkeit. Eine „Verbesserung“ dürfte in den allermeisten Fällen ausgeschlossen sein.
- Die psychische Belastung durch die Pflege ist ungleich höher als bei der Betreuung und Erziehung von Kindern. Die Geburt von Kindern ist ein freudiges und erfüllendes Ereignis; an dem Leben mit Kindern und an den Entwicklungsfortschritten der Kinder haben die ganze Familie und das soziale Umfeld gerne teil. Dies sieht bei der Versorgung älterer Angehöriger, die häufig genug auch psychisch erkrankt sind, gänzlich anders aus.

An diesen vergleichenden Hinweisen lässt sich erkennen, dass das Maß der Belastung der Hauptpflegeperson nicht allein durch „objektive“ Daten erfasst werden kann. Gleichermaßen wichtig sind die körperliche und psychische Belastungsfähigkeit sowie das subjektive Belastungsempfinden. Der Umgang mit älteren Angehörigen kann sich schwierig und wenig befriedigend gestalten. Auf die Konfrontation mit Hilflosigkeit, Leid und nahendem Tod sind viele Menschen nicht vorbereitet.

Vor allem eine befriedigende berufliche Tätigkeit, d.h. Anerkennung im Beruf, Ablenkung durch andere Aufgaben und soziale Kommunikation mit KollegInnen, kann hier entlastend wirken und positiv auf Belastungsfähigkeit und -empfinden zurückwirken. Es wird sichtbar, dass zwischen den beiden Bereichen „Pflege“ und „Beruf“ eine enge Wechselwirkung besteht und Berufstätigkeit von Pflegenden nicht vornehmlich und einseitig als Auslöser für eine Doppel- oder Mehrfachbelastung interpretiert werden kann. Mit der Berufstätigkeit ist nicht zuletzt auch eine Vergrößerung des Haushaltseinkommens und eine Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen verbunden, was die Beschaffung externer Hilfen erleichtert. Und schließlich erzwingt die Berufstätigkeit von Frauen in einem gewissen Maße auch ein stärkeres Engagement der Familienmitglieder in der Familien- und Pflegearbeit.

Familien- und pflegefreundliche Arbeitszeitgestaltung durch Gesetz, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung. Auch wenn Fortschritte nur langsam zu verzeichnen sind, sind die Tendenzen hin zu einer familienfreundlicheren Arbeitszeitgestaltung doch nicht zu übersehen. So sind in den letzten Jahren eine Reihe gesetzlicher wie kollektivvertraglicher Schutz- und Gestaltungsregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgesetzt worden. Wie erwähnt, beziehen sich diese aber nahezu ausschließlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung. Zu nennen sind hier vor allem

- der gesetzliche Erziehungsurlaub/Elternzeit, geändert durch die Reform von 2001 und
- das Teilzeitgesetz mit Ansprüchen auf Teilzeitarbeit,
- die kollektivvertraglichen Regelungen über Teilzeitarbeit sowie die Möglichkeiten von (über die Fristen des Erziehungsurlaubes hinausreichende) befristeten Freistellungen mit Rückkehrmöglichkeiten/-rechten. Diese Teil- und Vollfreistellungsregelungen wegen Kindererziehung finden sich sowohl in einer Reihe von Flächen- und Firmentarifverträgen als auch in einer großen Zahl von Betriebsvereinbarungen.

Besondere Bedingungen gelten für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und hier insbesondere für die BeamtInnen, bei denen die Freistellungs- und Teilzeitregelungen als vorbildlich gelten können. Familienbelange bleiben im Übrigen unberücksichtigt in den tarifvertraglichen Regelungen zur Schicht-, Nacht-, Wochenend- und Sonntagsarbeit, zur Mehrarbeit und zur Urlaubsgestaltung. Auch das Arbeitszeitgesetz sieht hier im Wesentlichen keine familienspezifischen Schutzregelungen vor. Allerdings ist zu erwähnen, dass Nachtschichtbeschäftigte mit schwer pflegebedürftigen Angehörigen den Anspruch haben, sich auf einen Tagesarbeitsplatz umsetzen zu lassen.

Die aus Sicht der Vereinbarkeit von Beruf und Familie so wichtige Regelung der Gleitzeitarbeit wird in aller Regel betriebsnah in Betriebsvereinbarungen ausgeführt.

Spezifische Tarifregelungen zur Voll- oder Teilfreistellung wegen Kindererziehung wurden bislang im Handel, dem Banken- und Versicherungsgewerbe, der Metall-, Eisen- und Stahlindustrie, der Druckindustrie, der Papier- und Kunststoffverarbeitung und zuletzt der Reisebürobranche abgeschlossen [2]. Entsprechende Betriebsvereinbarungen finden sich auch in den Großbetrieben der Metall- und Chemieindustrie, des Einzelhandels, des Bank- und Versicherungsgewerbes

und der Energieversorgung. Wichtig erscheint der Hinweis, dass derartige Vereinbarungen in einem Großteil der typischen Frauenbranchen wie der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Süßwarenindustrie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe und dem Reinigungsgewerbe, die durch ein niedriges Qualifikations- und Entlohnungsniveau der weiblichen Beschäftigten charakterisiert sind, nicht existieren.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Freistellungs- und Teilzeitregelungen wegen der Übernahme von Pflegeverpflichtungen stehen in einem engen Zusammenhang mit den auf die Kindererziehung bezogenen Vereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen).

Regelungsinhalt der Vereinbarungen ist vorrangig der Anspruch auf Arbeitsunterbrechung bei der Pflege von Angehörigen. Als Anspruchsvoraussetzung werden üblicherweise eine mehrjährige Betriebszugehörigkeit (teils einschließlich, teils ausschließlich der Ausbildungszeiten) sowie ein ärztliches Attest genannt. Als Angehörige gelten Eltern, Kinder und teilweise auch in „eheähnlicher Gemeinschaft“ lebende Partner. In einigen Vereinbarungen müssen die Ansprüche auf Freistellung fristgerecht angekündigt werden. Die Dauer der „Pflegepause“ variiert stark je nach Vereinbarung. Die Fristen reichen von wenigen Monaten bis hin zu drei Jahren und in Einzelfällen fünf Jahren.

Einige Vereinbarungen sehen sowohl kurzfristige unbezahlte Beurlaubungen als auch längerfristige Freistellungen mit Wiedereinstellungszusagen vor – die längerfristigen Freistellungen schließen in der Regel an die Beurlaubungen an.

In Erinnerung zu bringen ist das Problem, dass unter den heutigen Arbeitsmarktbedingungen Frauen bereits ab der Altersspanne 50 Jahre und älter kaum noch eine Beschäftigungschance haben, wenn sie nach Jahren einer Pflegepause versuchen, auf dem freien Arbeitsmarkt wieder eine (angemessene) Berufstätigkeit zu finden.

Bei diesen Betriebsvereinbarungen, die die Pflege erwähnen, reproduziert sich das oben erwähnte Verteilungsmuster auf bestimmte Betriebsgrößenklassen und Branchen. Erfasst sind ausschließlich die ertrags- und umsatzstarken Groß- und „Renommier“betriebe in der Bundesrepublik, die aber lediglich einen kleinen Teil aller Arbeitsplätze repräsentieren. In Klein- und Mittelbetrieben, die gerade für die Beschäftigung von Frauen maßgebend sind, existieren entsprechende Vereinbarungen überhaupt nicht. Ausgespart sind auch die typischen Frauenbranchen, die durch ein im Schnitt niedriges Qualifikations- und Entlohnungsniveau sowie kleine Betriebsgrößenklassen gekennzeichnet sind, wie u.a. das Reinigungsgewerbe, das Hotel- und Gast-

stättengewerbe, die Textil-, Bekleidungs- und Lederwarenindustrie, sowie die Süßwarenindustrie.

Ausblick

Bei der familien- und pflegeorientierten Gestaltung der Arbeitswelt kommt es vor allem darauf an, dass nicht nur in den Betrieben, sondern in der Gesellschaft insgesamt die Bereitschaft wächst, außerberufliche Belastungen als auch in der Berufswelt berücksichtigenswert anzuerkennen und nach problemspezifischen Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Ein solches Grundverständnis sollte auch für die betrieblichen Akteure handlungsleitend sein. Dies ist, nach Jahren einer intensiven öffentlichen Diskussion, bei der Kindererziehung zumindest ansatzweise gelungen; bei der Pflege steht eine entsprechende Entwicklung noch aus. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wachsen aber auch hier die Anforderungen. Dabei kann nicht bis zum Jahr 2010 oder 2020 gewartet werden. Bedingungen in der Arbeitswelt, die auf die Probleme privater Pflege Rücksicht nehmen, lassen sich nicht auf „Knopfdruck“ realisieren, sondern bedürfen einer längeren Vorbereitungs- und Durchsetzungszeit.

Literatur

- [1] Bäcker G, Stolz-Willig B (1995) Zwischen Beruf und Pflege. Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 106/2, Stuttgart Berlin Köln
- [2] Bäcker G, Stolz-Willig B (1994) Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft – Der Beitrag von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren 30.2, Stuttgart Berlin Köln
- [3] Bauer F, Groß H, Munz E, Sayin S (2002) Arbeits- und Betriebszeiten 2001, Düsseldorf
- [4] Engstler H, Menning S (2003) Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- [5] Enquete-Kommission Demographischer Wandel (2002) Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Bundestagsdrucksache 12/7876
- [6] Hertie-Stiftung (Hrsg) (1999) Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik, Köln
- [7] Kaufmann F-X (1990) Zukunft der Familie, Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen, Schriftenreihe des Bundeskanzleramtes, Band 10, München 1990
- [8] Linne G (Hrsg) (2002) Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbchancen, Arbeits- und Lebensbedingungen, Düsseldorf

- [9] Magvas E, Spitznagel E (2002) Teilzeitarbeit: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt, in: IAB-Kurzbericht 23/2002
- [10] Nave-Herz R, (1994) Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die schwindende Solidarität in der individualistisch geprägten nachindustriellen Kultur, in: Deutsche Nationalkommission für das Internationale Jahr der Familie, Familienreport 1994, Bonn
- [11] Naegele G, Reichert M (Hrsg) (1998) Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – Nationale und internationale Perspektiven, Hannover.
- [12] Schneekloth U, Müller U, (1999) Wirkungen der Pflegeversicherung, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, Band 127 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit, Baden-Baden
- [13] Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2001; <http://www.destatis.de/download/d/solei/pflstat01.pdf> und <http://www.destatis.de/download/veroe/berpflege.pdf>