

Beruf und Pflege? Geht das?

Mit staatlichen und betrieblichen Maßnahmen an der Alice Salomon Hochschule Berlin die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen

Herr Vielzutun arbeitet an der ASH und bekommt einen Anruf aus seiner 750 km von Berlin entfernten Heimatstadt. Sein 67-jähriger Vater hat eine Operation nicht gut überstanden, er ist schwach und bettlägerig. Das Krankenhaus kann nichts mehr tun. Der Patient muss leider nun vorübergehend in einer stationären Pflegeeinrichtung untergebracht werden und ebenso braucht er einen amtlich bestellten Vormund. Auch seine psychische Gesundheit hat nachgelassen. Das Krankenhaus bittet Herrn Vielzutun darum, sich mit der Sozialarbeiterin des Krankenhauses in Verbindung zu setzen, um die Notsituation zu regeln. Wahrscheinlich ist mit einer längeren Pflegezeit seines Vaters zu rechnen. Was nun? Was tun?

Im Gegensatz zu Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, die an der Hochschule etabliert sind, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein noch junges Feld. Das bedeutet zum Ersten, dass manche Betroffene nicht wissen, welche rechtlichen Möglichkeiten sie haben. Zum Zweiten ist in Hochschulen oft nicht bekannt, wie viel und welchen Bedarf es unter den Beschäftigten gibt. Auch an der ASH gibt es diese Wissenslücken. Aus diesem Grund haben Mitglieder der AG Familiengerechte Hochschule - Jana Ennullat (ehemals Referentin des Rektorats), Verena Meister (Frauenbeauftragte) und Kerstin Miersch (Personalrat) einen Kurzfragebogen mit insgesamt 4 geschlossenen Fragen und einer offenen Abschlussfrage erarbeitet und im April 2015 eine Umfrage zu diesem Thema durchgeführt. Alle anwesenden Mitglieder der Verwaltung erhielten elektronisch diesen Fragebogen. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

Die wichtigsten Ausgangsfragen waren: Wie viele Personen aus der Verwaltung pflegen an der ASH zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine/n Angehörige/n? Wie viele Kollegen und Kolleginnen erwarten in Zukunft eine familiäre Pflegesituation? Welche staatlichen sowie betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen von (eventuell auch später) Betroffenen¹ werden als sinnvoll erachtet, um Familien- und Berufsleben für alle Beteiligten zufrieden stellend miteinander zu verbinden?

Gesellschaftliche Veränderungen im Fokus

Für das tiefere Verständnis zunächst ein Blick auf die gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen: Seit 1975 verharrt die zusammengefasste Geburtenziffer pro Frau in Ost- und Westdeutschland zwischen 1,3 und 1,4 Kindern (Bundesministerium des Inneren, 2011, S.14). 2,1 Kinder pro Frau wären notwendig, um die gegenwärtige Bevölkerungszahl zu erhalten (ebenda). Ein niedriges Geburtenniveau bewirkt eine Schrumpfung der Bevölkerung, weil nicht genügend Kinder nachrücken, um die Elterngeneration zahlenmäßig zu ersetzen. Im Vergleich dazu ergibt sich für das Jahr 2030 eine durchschnittliche Lebenserwartung für Männer von 81 Jahren und für Frauen von 85,7 Jahren (ebenda, 2011, S. 21).

¹ Die Befragten konzentrieren sich in erster Linie auf Unterstützungsmaßnahmen für Angestellte. Die Rechte von Beamten und Beamtinnen werden in dieser Befragung nicht in den Blick genommen.

Die Gründe für diese Entwicklung liegen in den verbesserten Lebensbedingungen, in einer zunehmend guten Versorgung mit Medizin und Pflege, in veränderten Familienformen sowie einer steigenden Zahl von vor allem gebildeten Frauen, die sich sowohl für Kinder- als auch Ehelosigkeit sowie für Vollzeitberufstätigkeit und Karriere entscheiden.

Der Schrumpfungs- und Alterungsprozess der Gesellschaft bewirkt, dass die Zahl der Leistungsempfänger_innen z.B. aus der Renten- und Pflegeversicherung immer größer wird, die der Leistungserbringer_innen allerdings immer kleiner. Im Jahr 2060 müssen dann 67 ältere Menschen von 100 Personen im Erwerbsalter (20 bis 65 Jahre) versorgt werden. Das sind damit doppelt so viele wie heute (ebenda, 2011, S.34).

Wirkt sich der Alterungsprozess auf die Erhaltung des Wohlstandsniveaus der Gesellschaft und das zukünftige Wirtschaftswachstum aus? Was bedeutet das dann für die Finanzierung der Sicherungssysteme wie Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung?

Ungeachtet gesellschaftlicher Spannungslagen kann manche Arbeit auch als ein lebensqualitätserhaltendes Element gleichfalls im höheren Alter verstanden werden. Wollen möglicherweise auch mehr und mehr Arbeitnehmer_innen in Zukunft Beruf und Verantwortung mit nahe stehenden Familienangehörigen verbinden?

Ergebnisse der Umfrage mit den Verwaltungsmitarbeiter_innen

Das heißt, auch (zunehmend mehr) Kolleg_innen an der ASH werden sich die Fragen stellen: Auf welche Weise können sie so lange wie möglich im Berufsprozess verbleiben und ihre älter werdenden nahen Angehörigen gleichzeitig gut versorgen? Wie können Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen an der ASH ihre Produktivität in der Arbeits- und Familienwelt gemeinsam sichern? Welche gesetzlichen und betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren schon, werden als nützlich erachtet und welche sollten in Zukunft stärker an Bedeutung gewinnen?

An der bereits erwähnten Umfrage haben 42 von ca. 80 informierten Beschäftigten (inklusive wissenschaftliche Mitarbeiter_innen) teilgenommen und geben dazu Auskunft.

Die Frage, ob zum gegenwärtigen Zeitpunkt gepflegt wird bzw. eine solche Situation eventuell in Zukunft eintreten könnte, wurde wie folgt beantwortet:

Antwort	Häufigkeiten	% auf die Gesamtheit der Antworten ²
Nein	27	64
Ja	15	36
Gesamt	42	100

Die deutliche Mehrheit aller Antwortenden, 64 % in der Verwaltung der ASH Beschäftigten, pflegt also zum gegenwärtigen Zeitpunkt (noch) nicht. 36 % aller, die an Umfrage teilgenommen haben, pflegen.

² 7 Personen pflegen eine Person, 5 Personen pflegen 2 Menschen und 2 Leute pflegen 3 Personen.

Auf die Frage, wer gepflegt wird, wurden vor allem die folgenden familiennahen Angehörigen genannt. Zwei Nennungen weisen auf die Versorgung von Personen aus dem näheren Bekanntenkreis hin.

Antwort	Häufigkeiten (Mehrfachantworten waren möglich ³)	% auf die Gesamtheit der Antworten
Mutter	9	60
Vater	5	33
Großmutter	3	20
Partner	1	7
Onkel	1	7
Tante	1	7
Sohn der Freundin	1	7
Freundin und Nachbarin	1	7

Das heißt, familiennahe Angehörige überwiegen eindeutig, wenn gepflegt wird. Obwohl der erweiterte Familienbegriff⁴ im Leitbild der ASH formuliert wurde, ist dieser Personenkreis bei ASH-Verwaltungsmitarbeiter_innen mit einer Pflegesituation zurzeit noch nicht relevant.

9 der 15 befragten Pflegenden gaben an, dass sie zwischen 3 und 12 Stunden in der Woche pflegen.

Laut der Umfrage werden folgende staatliche und betriebliche Unterstützungsleistungen als nützlich erachtet - unabhängig davon, ob bereits gepflegt wird oder nicht:

Antwort	Häufigkeiten	% auf die Gesamtheit der Antworten
Tele- und Heimarbeit (Dienstvereinbarung an der ASH existiert)	28	67
Freistellung⁵ nach Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz	22	53
Flexible Arbeitszeiten (siehe Dienstvereinbarung an der ASH)	22	53
§ 28 TV-L formulierter Sonderurlaub	20	48
Wertguthabenkonto ⁶	16	38
Darlehensmodell entsprechend des Familienpflegezeitgesetzes ⁷	10	24

In der offenen Abschlussfrage konnten alle Befragten ihre Wünsche hinsichtlich einer Organisationskultur und weiteren Unterstützungsmaßnahmen äußern, die es ihnen leicht machen würden, Familien- und Berufsarbeit zu vereinbaren. Die drei häufigsten Antworten sind:

³ 7 Befragte pflegen eine Person, 5 pflegen 2 Personen und 2 pflegen sogar 3 Personen.

⁴ Familie kann sich auch aus denen zusammensetzen, zu denen Menschen eine enge Bindung haben und Solidarität und Fürsorge leben und erfahren z.B. Freund_innen, Nachbar_innen, Kolleg_innen etc.

⁵ <http://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/> und <http://www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/>

⁶ Wertguthabenkonten sind betriebliche Vereinbarkeitsmodelle (Dienstvereinbarung an der ASH existiert noch nicht), in denen kurz- und langfristig Zeit und/oder Geld angespart werden, welche dann später für bestimmte Zwecke wie z.B. für Kinder-, Pflege- und Weiterbildungszeiten aufgebraucht werden können.

⁷ Allerdings bewerten auch vier Befragte dieses Vereinbarkeitsinstrument eindeutig negativ, weil sie sich eine zeitlich begrenzte Verschuldung nicht vorstellen können.

Antwort	Häufigkeiten	% auf die Gesamtheit der Antwortenden
Mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit	3	7
Mehr Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege an der ASH	3	7
Mehr Sensibilität aller Mitglieder der Institution für die entsprechenden Kolleg_innen inklusive eines stärkeren kollegialen Verhaltens	2	5

Somit werden hier Wünsche geäußert, die eher auf eine verbesserte Akzeptanz im Betrieb von familiär erbrachten Pflegeleistungen hinweisen und auf eine Organisationsstruktur, die zeitweise und flexible Abwesenheiten einzelner Institutionsmitglieder kollegial und produktiv zu berücksichtigen weiß.

Um auf Herrn Vielzutun zurückzukommen: Welche schon existenten gesetzlichen und betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen sind in seiner Situation möglich, um die Versorgung des Vaters entspannt zu meistern? Er kann z.B. den im Pflegezeitgesetz verankerten Anspruch auf 10 Tage Freistellung nutzen, um in dieser Notsituation kurzfristig und kurzzeitig von der Arbeit fernzubleiben. Er erhält dafür eine Lohnersatzleistung von der Pflegekasse in Höhe von 90 % seines Nettogehaltes. Gleichzeitig kann er auch später, nach der Rückkehr zum Arbeitgeber ASH, mit Hilfe der erwähnten Dienstvereinbarung zu den flexiblen Arbeitszeiten an der ASH so über seine Arbeitszeit verfügen, dass er sowohl den Ansprüchen des Arbeitgebers als auch den Bedürfnissen des Vaters nach familiärer Zuwendung und Versorgung in der letzten Lebensphase gerecht werden kann. Pflegen und Beruf an der ASH? Ja – das geht - mit staatlichen und betrieblichen Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Kerstin Miersch
Personalrätin

Quellen: Bundesministerium des Inneren, Demografiebericht, 2011

Ich bedanke mich für die Unterstützung bei Katrin Tepper, Verena Meister, Prof. Dr. Susanne Gerull, Prof. Dr. Bernd Kolleck, Prof. Dr. Heinz Stapf-Finé beim fachlichen Verfassen des Artikels. Ich danke ebenso Jana Meincke, Susanne Hecht und Beate Schmidt für die Unterstützung am Text.

