

Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik

Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz
als Arbeitgeberin

Kurzfassung des Projektberichtes

Margareta Kreimer
Isabella Meier
Monika Sträußberger



Institut für Volkswirtschaftslehre
UNIKID – Interuniversitäre Kinderbetreuungsanlaufstelle

Inhalt

Einleitung und Hintergrund	3
Fragestellungen und Ziele	5
Methodisches Vorgehen	5
Ergebnisse und Schlussfolgerungen zum Pflegesystem in Österreich.....	6
Ergebnisse und Schlussfolgerungen zur Vereinbarkeitssituation am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin.....	10
Quellen.....	15

Einleitung und Hintergrund

Das österreichische Care-System basiert vor allem auf der familiären Altenbetreuung und Pflege; die häusliche Pflege durch Familienangehörige macht mit geschätzten 75 Prozent den Großteil der Pflege- und Altenbetreuungstätigkeiten aus. Die österreichische Sozialpolitik fokussiert auf monetäre Zuwendungen, also auf die finanzielle Unterstützung pflegebedürftiger Personen. Diese Leistungen sollen das selbständige Leben im Alter bzw. die selbständige Organisation der Pflege und Betreuung, sowie die Wahlfreiheit der Bedürftigen in diesem Zusammenhang sicherstellen. Soziale Dienstleistungen sind in Österreich – etwa im Vergleich zu skandinavischen Ländern – schwach ausgeprägt.

Als Konsequenz dieser Regelungen wird die Pflege und Betreuung vorwiegend von einschlägig nicht ausgebildeten Angehörigen übernommen, während die Professionalisierung der Pflege (-berufe) und deren Bewertung in der österreichischen Gesellschaft einen vergleichsweise geringen Stellenwert aufweist. In der Praxis werden die Leistungen des Pflegegeldes nämlich dazu verwendet, um den unentgeltlich betreuenden Angehörigen eine „quasi-Entlohnung“ anzubieten, weniger aber um professionelle Dienste zuzukaufen (Egger de Campo 2008, 15f).

Daher lässt sich resümieren, dass das österreichische Pflegesystem die Pflege als unbezahlte bzw. schlecht bezahlte, familiär erbrachte Arbeit konstruiert (Österle/Hammer 2004). Ohne die überwiegend weiblichen pflegenden Angehörigen, wie (Schwieger-) Töchter und Ehefrauen, würde dieses System nicht funktionieren.

Sozialen und demografischen Entwicklungen zufolge steigt jedoch nicht nur das durchschnittliche Lebensalter, sondern auch die Erwerbstätigkeit der Frauen. So nimmt einerseits die Anzahl der Hochaltrigen und damit potenziell Pflegebedürftigen zu, gleichzeitig verliert die Familie als Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung für Pflegebedürftige an Bedeutung. Die Frage nach der momentanen und zukünftigen Versorgung pflege- und betreuungsbedürftiger alter Personen erlangt dadurch eine zentrale gesellschaftliche Relevanz. Ein knappes Drittel der familiär pflegenden Personen ist gleichzeitig erwerbstätig, rund 60 Prozent der Betreuungspersonen sind im erwerbsfähigen Alter. So sind Erwerbstätige zunehmend mit einer potenziellen Betroffenheit von familiärer Betreuung konfrontiert. Familienbewusste Personalpolitiken fokussieren bisher allerdings vorwiegend auf die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit.

Die Planung von Kindern kann jedoch im Einklang mit der Karriere erfolgen, der Verzicht auf Kinder zugunsten einer Karriere unterliegt der individuellen Entscheidung, der Prozess der Betreuung von Kindern ist überwiegend absehbar.

Die Pflege und Betreuung von älteren Angehörigen und deren Vereinbarkeit mit der Erwerbsarbeit gestaltet sich trotz gewisser Parallelen anders als jene von Kindern, sie ist meist eine äußerst belastende Situation. Der Pflegebedarf kann völlig akut und unvorbereitet

auftreten, entweder durch einen Krankheitsfall (z. B. Schlaganfall) oder nach einem Unfall. Er kann aber auch schleichend entstehen, so wird etwa zunächst lediglich Hilfe bei den Einkäufen benötigt, im Laufe der Zeit allerdings immer mehr Unterstützungs- und Betreuungsleistungen bis hin zu einer 24 Stunden Betreuung. Der quantitative und qualitative Anstieg der erforderlichen Betreuungsleistungen kann für die Angehörigen unbemerkt erfolgen. Insbesondere erwerbstätige Angehörige haben sukzessive immer mehr private Verpflichtungen mit dem Beruf zu vereinbaren.

Der Aufwand für die Betreuung gesunder Kinder nimmt hingegen ab. Freizeit, Erholung und Urlaub sind mit Kinderbetreuung überwiegend vereinbar, da Kinder weitaus mobiler sind, während die Regeneration der Angehörigen mit Altenbetreuungsverpflichtungen oft zu kurz kommt. Zudem kann die Gesundheit der pflegenden und betreuenden Angehörigen durch schweres Heben, Mängel an Fachkenntnissen und durch fehlende Hilfsmittel belastet bzw. beeinträchtigt werden. Eingefahrene Beziehungsmuster innerhalb des Familiensystems können zu Aggressionen und Unzufriedenheit führen. Im Gegensatz zur Betreuung von Kindern ist die Intimpflege in der Altenbetreuung schambelastet (Barkholdt/Lasch 2004, 24ff). Gleichzeitig sind positive und motivierende Erlebnisse in der familiären Altenbetreuung weitaus seltener, denn das Mit-Erleben der Zustandsverschlechterungen von nahen Angehörigen ist mit großen Belastungen verbunden.

Die Betreuung älterer Angehöriger bzw. der Organisationsaufwand in diesem Zusammenhang ist hochgradig unplanbar und alle Personen mit (Schwieger-) Eltern sind potenziell damit konfrontiert.

Am Arbeitsplatz sind familiäre Altenbetreuungsverpflichtungen gegenwärtig noch stärker tabuisiert als familiäre Kinderbetreuungsverpflichtungen. Betroffene weisen daher oft Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder vor der mangelnden Anerkennung der eigenen Qualifikation und Leistungsfähigkeit durch Vorgesetzte auf. Fehlende Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarkeit dieser beiden Arbeitskomplexe bewirken oft entweder die Aufgabe der Erwerbstätigkeit oder jene der Betreuungstätigkeit. Wird die Erwerbstätigkeit aufgegeben, so fehlen soziale Kontakte, aber auch der Abstand und die mögliche Entlastung von den emotional und psychisch belastenden Pflegezeiten und nicht zuletzt das Einkommen. Wird hingegen die Pfl egetätigkeit aufgegeben, so fehlen Solidaritätspotentiale mit oft gravierenden Auswirkungen auf die Familien. Beide Strategien weisen also persönliche und auch wirtschaftliche Folgen auf (Barkholdt/Lasch 2004, 14).

Insbesondere eine große Organisation, wie eine Universität sieht sich als Arbeitgeberin mit der Herausforderung konfrontiert, Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht nur im Hinblick auf Kinderbetreuung, sondern auch mit Fokus auf die familiäre Altenbetreuung für die Bediensteten einzuführen. Eine erste quantitative Vorerhebung unter den Bediensteten der Universität Graz im Jahr 2009 zeigt, dass bis zu 20 Prozent neben der Erwerbstätigkeit eine

angehörige Person im Alter von über 15 Jahren betreuen. Da die wissenschaftliche Literatur zum Thema der Vereinbarkeit der familiären Altenbetreuung mit der Erwerbsarbeit insbesondere im deutschsprachigen Raum noch marginal vorhanden ist, exploriert die vorliegende Studie die Situation von Bediensteten der Universität Graz mit familiären Altenbetreuungsverpflichtungen.

Fragestellungen und Ziele

Die Hauptfragestellung lautet, wie sich die Vereinbarkeitssituation von erwerbstätigen Personen mit familiären Altenbetreuungsverpflichtungen am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin gestaltet. Ziel der Studie ist es, aufbauend auf der Exploration dieser Vereinbarkeitssituation Maßnahmen zu diskutieren, die die Universität als Arbeitgeberin setzen könnte.

Zu diesem Thema findet sich vor allem graue Literatur in Form von Ratgebern für Unternehmen oder Berichten nicht-wissenschaftlicher Projekte zur Implementierung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen. Diese entstammen der betriebswirtschaftlichen bzw. personalpolitischen Sichtweise und lassen sozialpolitische Kontexte überwiegend unberührt. Um die Vereinbarkeitssituation der Betroffenen analysieren zu können, wurde in der vorliegenden Studie auch der sozialpolitische Kontext, nämlich das österreichische Pflegesystem analysiert, um die Frage nach dieser speziellen Vereinbarkeitssituation in einen sozialpolitischen Kontext stellen zu können. Der Status Quo der Regelungen und Angebote zur Pflege und Altenbetreuung in Österreich wurde recherchiert und unter Berücksichtigung der Ergebnisse von ExpertInneninterviews kritisch dargestellt, um dessen Auswirkungen auf die Lage der Pflegebedürftigen und deren Angehörigen zu beleuchten.

Methodisches Vorgehen

Die Bearbeitung der Fragestellungen folgt einem qualitativen Forschungsdesign. Als ExpertInnen für das Pflegesystem in Österreich wurden Personen ausgewählt, deren Funktion ihnen Einblicke in häusliche Pflegesituationen ermöglicht. Es sind dies die Pflegedienstleitungen der fünf gemeinnützigen Anbieter von professionellen mobilen Betreuungs- und Pflegedienstleistungen, die Leiterin des Fördercontrollings ebendieser gemeinnützigen Anbieter von der Sanitätsdirektion Steiermark, sowie der Geschäftsführer und eine Disponentin einer privaten Vermittlungsagentur für 24 Stunden Betreuungskräfte. Die Ergebnisse dieser Interviews geben Aufschlüsse über einen ExpertInnendiskurs zum Pflegesystem in Österreich, Einblicke in die Auswirkungen dieser Regelungen auf Pflegebedürftige und deren Angehörige, in regionale Lücken des Angebotes und lassen Verbesserungsvorschläge am österreichischen Pflegesystem zu.

Nach dieser kontextuellen Analyse stehen die Universität Graz und die betroffenen Bediensteten im Mittelpunkt. Zunächst wurde das bestehende Angebot der Universität Graz

im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf recherchiert und mit ExpertInnen aus der Personalabteilung besprochen. Aufbauend auf den Ergebnissen der bestehenden wissenschaftlichen Literatur und den Maßnahmenvorschlägen der grauen Literatur wurde ein Interviewleitfaden für face to face Interviews mit betroffenen Bediensteten entwickelt.

Im Zeitraum von Jänner bis März 2010 wurden acht leitfadengestützte Interviews mit Bediensteten des administrativen und wissenschaftlichen Personals durchgeführt. Angesichts des relativ hohen Anteils an Betroffenen von bis zu 20 Prozent, wie er sich in der quantitativen Erhebung des unikind-Büros zeigte, ist die Bereitschaft der Bediensteten, für ein persönliches Interview zu dieser Thematik zur Verfügung zu stehen, schwach ausgeprägt. Es ist anzunehmen, dass Betroffene, trotz der Zusicherung der Anonymisierung ihrer Angaben, Schwierigkeiten haben, über ihre Situation zu sprechen. Diese zeigten sich auch in den durchgeführten Interviews. Hier wurde deutlich, dass das Sprechen über die Situation aus der Retrospektive heraus wesentlich leichter fällt: Die Interviews mit jenen Personen, deren familiäre Pflegeverpflichtungen neben der Erwerbsarbeit bereits zurückliegen, weil die Angehörigen entweder gestorben oder in einem Pflegeheim untergebracht sind, waren weniger belastet und emotional. Interviewpartnerinnen, deren familiäre Pflege- und Betreuungsverpflichtungen gegenwärtig neben der Erwerbsarbeit erfolgen, schildern ihre Situation weitaus brüchiger und emotionaler.

Die Ergebnisse der Interviews geben Einblicke in die Betreuungs-, Erwerbsarbeits- und schließlich Vereinbarkeitssituation der betroffenen Bediensteten. In den folgenden zusammenfassenden Ausführungen werden zuerst die Ergebnisse der ExpertInneninterviews zum Pflegesystem in Österreich dargestellt und diskutiert, danach jene der Interviews mit betroffenen Bediensteten, um schließlich in der Diskussion über mögliche Maßnahmen, die die Arbeitgeberin Universität Graz für die Zielgruppe setzen könnte, zu münden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen zum Pflegesystem in Österreich

Im Jahr 1993 wurde in Österreich das Pflegegeld eingeführt, welches nach Ausmaß des erforderlichen Pflegebedarfes in sieben Stufen unterteilt und an den/die Pflegebedürftige/n ausgezahlt wird. Die Beurteilung des Pflegebedarfes basiert auf einem amtsärztlichen Gutachten. Professionelles Pflegepersonal oder pflegende Angehörige spielen hier (noch) keine Rolle. Dies wird von den befragten Expertinnen als nicht zeitgemäß kritisiert. Die Praxisferne dieser Einstufung zeigt sich auch darin, dass die Pflegesituation im derzeitigen Beurteilungsprozess nicht durchgespielt wird, denn das Gutachten beruht auf der Überprüfung motorischer Fähigkeiten und ist stark körper- und verrichtungsbezogen. Dadurch werden bestimmte Krankheitsbilder und der Betreuungsaufwand, den sie nach sich ziehen, laut den befragten ExpertInnen nicht adäquat berücksichtigt. So sind etwa bei dementen Personen Fähigkeiten im Bereich Mobilität oft durchaus vorhanden, jedoch haben

diese Personen den höchsten Pflege- und Betreuungsbedarf, da sie aufgrund ihrer Krankheit unsicher in der Bewegung sind, Gefahren nicht einschätzen können und mitunter auch aggressiv werden. Diese Tatsache wird nach Meinung der ExpertInnen auch mit der im Jahr 2009 eingeführten Erschwerniszulage von 25 zusätzlich durch das Pflegegeld finanzierten Betreuungsstunden pro Monat nicht adäquat berücksichtigt.

Zudem „belohnt“ das Österreichische System der Pflegestufen eine „Pflege ins Bett“ und bietet wenig Anreize für reaktivierende Pflegemaßnahmen mit dem Ziel, den Zustand der Pflegebedürftigen zu verbessern. Diese können nämlich insbesondere bei einer befristeten Pflegegeldzuteilung mit der Aussicht auf das Abfallen auf eine geringere Pflegegeldstufe „bestraft“ werden.

Pflegende Angehörige, die 75 Prozent der Leistungen erbringen, haben keinen rechtlichen Anspruch auf Entgelt. Es liegt allein im Ermessen der [mündigen] pflegebedürftigen Person, wofür das Pflegegeld verwendet wird. In der Praxis zeigt sich nach Angaben der befragten Expertinnen, dass das Pflegegeld oft gleichzeitig einen Teil des Familieneinkommens darstellt. Denn über das Pflegegeld besteht freie Verfügung, Kontrollen der Verwendung des Geldes für Pflegeleistungen, etwa durch Mobile Dienste, sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Daher ist ein Missbrauch des Pflegegeldes möglich und in Einzelfällen auch Praxis. Die befragten ExpertInnen sind daher für verpflichtende Kontrollen und Beratungen durch Mobile Dienste. Die Inanspruchnahme professioneller Pflege- und Betreuungsleistungen ist unabhängig von der Pflegebedürftigkeit freiwillig. So schlagen die befragten Expertinnen als teilweisen Ersatz des Pflegegeldes ab einer bestimmten Pflegestufe einen „Pflegescheck“ vor. Es handelt sich hierbei um eine Art „Gutschein“ für professionelle Dienstleistungen.

Diese Mobilen Dienste werden nach Professionalisierungsgraden unterschieden: Diplomiertes Krankenpflegepersonal führt pflegerische und medizinische Tätigkeiten durch (Injektionen, Kathederwechsel, Wundversorgung, etc.) SozialhelferInnen mit Schwerpunkt Altenbetreuung führen Tätigkeiten, wie Inkontinenzversorgung durch und Heimhilfen Haushaltstätigkeiten und notwendige Anwesenheiten. Die Gemeinden übertragen die Mobilen Dienste seit 1998 vertraglich fünf Trägerorganisationen (Caritas, Hilfswerk, Rotes Kreuz, Sozialmedizinischer Pflegedienst, Volkshilfe). Die Finanzierung dieser Dienstleistungen erfolgt zu einem Drittel über die Gemeinden, zu einem Drittel über das Land und zu einem Drittel nach Einkommen gestaffelt über die zu betreuende Person. Die Stadt Graz hat im Gegensatz zum Land Steiermark eine Deckelung integriert, die den Zugriff auf das Einkommen der betroffenen Person begrenzt. Der Bedarf an professionellen Dienstleistungen bemisst sich nach einem „Bedarfs- und Entwicklungsplan“ aus dem Jahr 1997. Dieser nimmt auf aktuelle demografische Entwicklungen und den Anstieg bzw. die gestiegene Wahrnehmung von Demenzerkrankungen und den Betreuungsbedarf, den sie

nach sich ziehen, keine Rücksicht. Die Folge ist, dass die Nachfrage nach Mobilien Diensten die öffentlich finanzierten Stundenkontingente der fünf Trägerorganisationen übersteigt. Sie sind daher dazu gezwungen, KlientInnen abzulehnen, sie auf eine Warteliste zu setzen oder sie nicht im nötigen Umfang mit professionellen Dienstleistungen versorgen zu können.

Verschärfend in diesem Zusammenhang kommt die Legalisierung der 24 Stunden Betreuung hinzu: Die ehemals am grauen Markt verfügbaren 24 Stunden Betreuungskräfte stammen überwiegend aus der Slowakei, da in diesem Nachbarland das Lohnniveau niedrig¹ und die Arbeitslosigkeit hoch ist. Die einschlägig oft unausgebildeten MigrantInnen wurden bei inoffizieller Beschäftigung mit einem äußerst niedrigen Lohn und ohne Arbeitszeitbeschränkungen „angestellt“. Im Jahr 2006 brach eine öffentliche Debatte über die 24 Stunden Betreuung in Österreich aus, welche wesentlich von den anstehenden Nationalratswahlen und der medial aufgedeckten Tatsache, dass ranghohe Politiker Migrantinnen illegal zur 24 Stunden Betreuung beschäftigen, motiviert war. Mit der neuen Regierung 2006 kam es zu einer Neuregelung der 24 Stunden Betreuung mit dem vorrangigen Ziel der Legalisierung der bestehenden Verhältnisse, nicht aber deren Verbesserung (Kreimer 2008, 6).

Die Legalisierung zog eine Nivellierung des Hausbetreuungsgesetzes und die Konstruktion des freien Gewerbes der Personenbetreuung nach sich. Die 24 Stunden Betreuungskräfte sind überwiegend nicht im Bereich der Altenbetreuung und Pflege ausgebildet, ihnen dürfen aber – wie Angehörigen auch – pflegerische und ärztliche Tätigkeiten übertragen werden, wenn sie vom diplomierten Personal der Mobilien Dienste angelernt werden. Als Konsequenz werden die Mobilien Dienste – trotz chronischer Unterfinanzierung – mit zusätzlichen Verantwortlichkeiten und Tätigkeitsfeldern betraut. Das Personal der Mobilien Dienste trägt nämlich durch die Übertragung medizinisch-pflegerischer Tätigkeiten an Laienbetreuerinnen auch die Verantwortung über deren Kenntnisse und Fähigkeiten. Dabei wirkt sich die überwiegend vorherrschende Sprachproblematik laut den Schilderungen der befragten Expertinnen negativ auf die Überprüfung der Fähigkeiten der 24 Stunden BetreuerInnen, wie auch auf das Anlernen aus.

Die Kosten, welche mit der Anmeldung des Personals entstehen, werden durch eine Förderung des BMSK (teilweise) abgegolten. Die legale 24 Stunden Betreuung kostet monatlich zwischen € 2.000 und € 2.500. Daher können sich vorwiegend gutsituierte Personen solche Dienste leisten, welche das Angebot der Förderung oft aus mangelnden Informationen oder aus mangelndem Bedarf nicht nutzen. Trotz der Pflicht zur Gewerbeanmeldung werden Kontrollen über die Tätigkeiten der Betreuungskraft, deren Arbeitsbedingungen oder deren Dokumentationspflicht – insbesondere beim Nicht-Bezug der Förderung – nicht oder nur kaum durchgeführt. Wenn kontrolliert wird, gibt es keinerlei

¹ Eine diplomierte Pflegekraft mit akademischem Abschluss verdient hier zirka € 400 im Monat.

Sanktionsmöglichkeiten im Falle einer Nicht-Befolgung der Regelungen und Vorschriften. So werden die 24 Stunden Betreuungskräfte hinsichtlich pflegerischer und medizinischer Tätigkeiten in der Praxis nicht immer von ausgebildetem Personal angelernt, sondern oft von den Angehörigen. Daher werden die Mobilen Dienste in betroffenen Haushalten nach wie vor mit unsachgemäßer Behandlung und deren Folgen (z. B. Dekubitalgeschwüre) konfrontiert. Aufgrund der mangelnden Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten sind ausbeuterische Verhältnisse in der 24 Stunden Betreuung in manchen Fällen immer noch vorhanden. Einige Trägerorganisationen der Mobilen Dienste kooperieren daher mit Vermittlungsagenturen für 24 Stunden PersonenbetreuerInnen. Sie selber führen im Rahmen ihrer professionellen Dienstleistungen Bedarfseinschätzungen und Qualitätsvisiten für das Laienpflegepersonal, sowie Beratungsdienste für KlientInnen und deren Angehörige durch. Private Vermittlungsagenturen von 24 Stunden PersonenbetreuerInnen bieten dieses Service nicht an, sie fokussieren auf die Vermittlung von Arbeitskräften. Auch der potenzielle Arbeitsplatz (die Situation für die BetreuerInnen) wird von privaten Vermittlungsagenturen weder nach räumlichen Gegebenheiten (hat die Kraft ein eigenes Zimmer?) noch nach Pflegebedarf (ist dieser durch Laienpflege abzudecken?) beurteilt. Hier können nach Meinung der befragten ExpertInnen nur verpflichtende Beratungen, verpflichtende Kontrollen und verpflichtende regelmäßige Kontakte mit professionellen Mobilen Diensten Abhilfe schaffen.

Aus der Sicht der befragten Expertinnen wäre jedoch die Inanspruchnahme einer 24 Stunden Betreuung oder der Stationären Betreuung in vielen Fällen nicht nötig, wenn die Mobilen Dienste stärker ausgebaut wären. Dieser Ausbau würde nicht nur die professionelle Pflege und Betreuung fördern, er wäre gleichzeitig auch eine Entlastung für die Angehörigen pflegebedürftiger Personen. Auch eine Aufstockung auf Nachtdienstzeiten wäre notwendig, denn aktuell bieten die Mobilen Dienste ihr Service von 7 bis 20 Uhr an. In nächtlichen Notfällen müssen pflegebedürftige Personen momentan ins Krankenhaus gebracht werden, auch wenn mobiles Krankenpflegepersonal vor Ort Abhilfe schaffen könnte.

Die Bewertung der Pflegetätigkeiten in Österreich zeigt sich auch im Professionalisierungsprozess der Pflege: Österreich ist EU-weit eines von drei Ländern, welches den Zugang zur Ausbildung diplomierter KrankenpflegerInnen unter dem Niveau der Berufsreifeprüfung vorsieht und keine flächendeckende Akademisierung anbietet. Die Grundausbildung des Pflegeberufes ist nicht im Regelschulsystem des Bundes eingebettet, sondern Ländersache. Die Konsequenz ist, dass PflegeschülerInnen keinen flächendeckenden Hochschulzugang erwerben, während alle medizinisch technischen „Töchterberufe der Pflege“ bereits an Fachhochschulen ausgebildet werden. Insbesondere in der Mobilen Pflege verfügt das Personal nach Angaben der Befragten über eine hohe Verantwortung im Bereich des Case Management. Dementsprechend unattraktiv ist dieser Beruf und dementsprechend hoch ist die Berufsausstiegsquote. Während die

Akademisierung der Pflege in den USA vor 100 Jahren begonnen hat, ist die Pflege als eigenverantwortlicher Beruf (und nicht als eine der Medizin untergeordnete Hilfstätigkeit) in Österreich erst seit 1997 anerkannt.

Außerdem gibt es für Pflegebedürftige und deren Angehörige in Österreich keine einheitliche Anlaufstelle, an der systematisch informiert wird und an der die verschiedenen Leistungen koordiniert werden. Vielen Betroffenen (und in der Praxis deren Angehörigen) wird daher ein erhebliches Maß an Eigeninitiative abverlangt (Österle/Hammer 2004, 94).

Obwohl in sachleistungszentrierten Pflegeregimes der Anteil der familiären Pflege und Betreuung ebenfalls hoch ist, verfügen diese über ein gut ausgebautes System an Sachleistungen, auf welche auch Rechtsanspruch besteht. Anders stellt sich die Situation in Österreich dar: auf professionelle Betreuung und Pflege besteht kein Rechtsanspruch. Daher kann von der „freien Wahl“ der Art der Betreuung, wie sie das Pflegegeld vorsieht, nicht die Rede sein. Denn die unterschiedlichen Optionen sind bezüglich Vorhandensein und Leistbarkeit nicht gleichermaßen verfügbar (Österle/Hammer 2004, 102).

ExpertInnen schlagen auch für das österreichische System eine Kombination aus Sach- und Geldleistungen vor. So könnte der rechtliche Anspruch auf Geldleistungen mit einem solchen auf Sachleistungen einhergehen. Dies würde nicht nur der Angehörigenentlastung dienen, sondern vielmehr auch präventive und rehabilitative Aspekte der Pflege und Betreuung so früh wie möglich fördern. Tage- oder stundenweise Entlastungen pflegender Angehöriger könnten durch Mobile Dienste angeboten werden, längerfristige – etwa im Krankheits- oder Urlaubsfall – durch (teil-) stationäre Einrichtungen (Österle/Hammer 2004, 110ff.).

Der akute Mangel in der Verfügbarkeit professioneller mobiler oder teilstationärer Betreuungs- und Pflegedienstleistungen wirkt insbesondere dann erschwerend, wenn es um die Entlastung erwerbstätiger pflegender Angehöriger geht.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen zur Vereinbarkeitssituation am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin

Der überwiegende Teil der qualitativen und quantitativen Studien zur Lage familiär betreuender Angehöriger fokussiert auf Hauptbetreuungspersonen, die im selben Haushalt mit den Betreuungsbedürftigen leben, eine Zielgruppe, die oft über PflegegeldbezieherInnen erreicht wird. Die Ergebnisse quantitativer Studien zur Frage nach der Vereinbarkeit der familiären Betreuung mit der Erwerbsarbeit zeigen, dass familiär betreuende Erwerbstätige ökonomisch schlechter gestellt sind, über ein geringeres Einkommen und niedrigere Bildungsabschlüsse verfügen als solche ohne Betreuungsverpflichtungen (vgl. Mühlmann et al. 2009).

Die vorliegende Studie stellte die Vereinbarkeitssituation der familiären Altenbetreuung mit der Erwerbsarbeit am Beispiel einer besonderen Gruppe in den Mittelpunkt: hoch- und höchstqualifizierte Personen in überwiegend unbefristeter Vollzeitbeschäftigung. Die

Ergebnisse der vorliegenden Arbeit weichen von jenen der bestehenden Literatur teilweise ab. Laut verschiedenen Studien liegt das Alter der Betroffenen zwischen 46 und 60 Jahren, weshalb anzunehmen ist, dass sich die meisten in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere befinden. Dies ist auch bei den Befragten in der vorliegenden Arbeit der Fall: Alle betroffenen Befragten im administrativen Bereich haben ihre Karriereplanungen bereits abgeschlossen, im wissenschaftlichen Bereich zumindest weitestgehend. Alle Befragten weisen, wohl auch durch ihre Qualifikation, eine sehr hohe Erwerbsanbindung auf und können sich eine Einschränkung der Arbeitszeiten nicht oder nur kaum vorstellen. Die Aufgabe der Erwerbsarbeit wäre ihnen höchstens temporär, etwa im Rahmen einer Familienhospizkarenz, möglich. Bei allen Befragten spielen extrinsische Motivationen in der Übernahme der Angehörigenbetreuung eine Rolle: Der Hauptgrund für die Aufnahme dieser Tätigkeiten ist bei allen Befragten das mangelnde Vorhandensein anderer betreuender Angehöriger bzw. deren Unterstützung in ihren Betreuungsleistungen bei Schwiegerkindern. Die Befragten vereinbaren ihre Erwerbsarbeit mit der Betreuungsarbeit durch die massive Einschränkung ihrer Freizeit und Urlaubsverzicht, was von ihnen als belastend erlebt wird. Selbst wenn formelle oder informelle Unterstützungsstrukturen vorhanden sind, bleiben die pflegenden Angehörigen überwiegend die Hauptansprechpersonen, nicht nur für die Betreuungsbedürftigen, sondern auch für das Personal der Mobilen Dienste. Die Ergebnisse der Studie zeigen sehr deutlich, dass nicht nur die Übernahme der Hauptbetreuung, sondern auch die Sekundärbetreuung bzw. die Organisation der Betreuung, vor allem neben einer anspruchsvollen Erwerbsarbeit, enorm aufwendig ist, weil sie mit einer hohen Verantwortung einhergeht.

Die Untersuchung der Vereinbarkeitssituation am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin ist nicht nur deshalb interessant, weil ein großer Anteil der Bediensteten über hohe bzw. sehr hohe Qualifikationen verfügt und damit eine noch kaum erforschte Zielgruppe erreicht werden kann, sondern auch weil sich hier zwei Berufsgruppen finden: administratives und wissenschaftliches Personal. In der Vereinbarkeitssituation finden sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Berufsgruppen: Hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort verfügt insbesondere das wissenschaftliche Personal über viel Spielraum, die Arbeitszeiten können frei gestaltet werden und Heimarbeit ist – mit Ausnahme der Lehrzeiten – möglich, wenn die telefonische Erreichbarkeit gegeben ist. Jedoch sind auch die Bediensteten im administrativen Bereich durch den Anspruch auf Gleitzeit und zumindest die Möglichkeit einer (teilweisen) Heim- und Telearbeit mit einer gewissen Flexibilität ausgestattet. Aus der einschlägigen Literatur ist die Hypothese bekannt, dass sich die Vereinbarkeitssituation in kleineren Betrieben für Betroffene leichter darstellt, da hier informelle Regelungen mit den Vorgesetzten ausgehandelt werden können (Mühlmann et al. 2009). Obwohl die Universität eine vergleichsweise große Arbeitgeberin ist, ist durch ihre

Unterteilung in Subeinheiten, Institute und Abteilungen für die Betroffenen eine ähnliche Konfrontation mit unmittelbaren Vorgesetzten gegeben, wie sie in kleinen Betrieben vorherrschend ist. Mit diesen können ebenfalls informelle Regelungen ausgehandelt werden. Trotz dieser generell vereinbarkeitsförderlichen Ausgangsposition der Befragten in der vorliegenden Studie (hohe Qualifikation, gesicherte Beschäftigungsverhältnisse, tolerante Vorgesetzte, Spielraum hinsichtlich Arbeitszeiten und -orte), zeigen sich auch hier Herausforderungen und Belastungen, sowohl für das wissenschaftliche als auch für das administrative Personal:

- Akute und spontane Konfrontationen mit der Betreuungsbedürftigkeit während der Arbeitszeit durch Anrufe von zu Hause.
- Die permanente Sorge um die Betreuungsbedürftigen, da eine ständige Kontrolle ihres Zustandes nicht möglich ist.
- Die allgemeine Belastung durch das Mit-Erleben der Verschlechterung des Zustandes naher Angehöriger, zu denen eine intensive emotionale Bindung herrscht.
- Der durchgeplante Tagesablauf und das Nicht-Wissen, wie die Betreuung (insbesondere bei einer Zustandsverschlechterung) in der Zukunft weitergehen soll.

Einige Befragte fühlen sich auch schlecht über die Ansprüche und Möglichkeiten, die ihnen die österreichische Politik, aber auch die Universität Graz als Arbeitgeberin gewährt, informiert.

Zentrale Herausforderungen für das administrative Personal sind die – trotz der vorteilhaften Gleitzeitregelung – verpflichtenden Anwesenheiten durch Parteienverkehrs- und Schalterdienstzeiten. Außerdem wurde die Abhängigkeit von der Toleranz und dem guten Willen der unmittelbaren Vorgesetzten im administrativen Bereich als herausfordernd genannt, denn den Vorgesetzten obliegt die [formelle] Gewährung vieler personalrelevanter Vereinbarkeitsmaßnahmen im Einzelfall.

Die besonderen Vereinbarkeitsproblematiken des wissenschaftlichen Personals finden sich in der praktisch nicht vorhandenen Möglichkeit der Reduktion der Erwerbsarbeitszeit, sowie in Karriereeinbußen, die eine familiäre Betreuungsverpflichtung fast immer nach sich zieht. Denn die Leistungsanforderungen an das wissenschaftliche Personal sind hoch und klar quantitativ definiert, weshalb deren Erfüllung auch ohne familiäre Betreuungsverpflichtungen oft nur durch Überstunden erreicht werden kann.

Die Universität Graz zeichnet sich durch eine aktive Vereinbarkeitspolitik aus, allerdings fokussiert diese überwiegend auf Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit. Von den Betroffenen wurden Maßnahmen genannt, die diesen Fokus erweitern könnten.

- Da die Gewährung der Ansprüche und Möglichkeiten der Bediensteten vielfach in den Händen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten liegt, sollten sie für diese spezifische und noch weitgehend unsichtbare Vereinbarkeitsproblematik sensibilisiert werden.
- Zudem wird von den befragten Betroffenen die Schaffung einer Infrastruktur zum Austausch untereinander, etwa in Form von regelmäßig stattfindenden, professionell moderierten Pflegestammtischen, wie sie bereits einige Trägerorganisationen der Mobilen Dienste anbieten, gewünscht. Hier könnten sich die betroffenen Erwerbstätigen der Universität Graz über ihre Betroffenheit austauschen, sich gegenseitig bestärken und mit Informationen versorgen.

Andere Maßnahmen, die von den Betroffenen genannt wurden, sind als teilweise Kompensation des Pflegesystems in Österreich zu sehen.

- So könnte die Universität Graz die Tatsache der österreichischen Politik, das Care Management weitestgehend in den Familien zu lassen, durch eine aktive Informationspolitik teilweise kompensieren.
- Durch die Einrichtung einer Art Ombudsstelle, im Sinne einer Erstanlaufstelle für Betroffene, könnten diese mit Informationen über ihre Ansprüche an die Universität Graz, wie mit solchen über ihre Ansprüche und Möglichkeiten im österreichischen Pflegesystem informiert werden.
- Auch die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussieren überwiegend auf Kinderbetreuung. So sieht das Urlaubsgesetz eine Pflegefreistellung nur dann vor, wenn die betreuende erwerbstätige Person im gemeinsamen Haushalt mit der betreuungsbedürftigen Person lebt. Eine Wohnsituation, wie sie vielleicht in der Ehegatten- oder Kinderbetreuung vorkommt, nicht oder nur kaum jedoch in der Betreuung von alten Angehörigen. Hier könnte sich die Universität Graz flexibler als das Urlaubsgesetz zeigen, denn das Urlaubsgesetz erlaubt eine Abweichung von seinen Regelungen, wenn diese zugunsten der ArbeitnehmerInnen erfolgt.
- Dies wäre insbesondere auch deshalb von Bedeutung, weil aufgrund der plötzlichen Erkrankung von älteren Angehörigen im nicht gemeinsamen Haushalt auch kein Anspruch auf Sonderurlaub besteht, dieser *kann* vom Vorgesetzten gewährt werden, muss er aber nicht. Auch hier könnte sich die Universität flexibler zeigen.
- Das Uni-Kid-Büro der Universität Graz vermittelt Babysitter, dieses Angebot könnte auf die Vermittlung von (laienhaften) AltenbetreuerInnen ausgedehnt werden, vor allem wenn ein leichter Betreuungsbedarf besteht.

Diese Maßnahmen der Informationspolitik, Sensibilisierung, Flexibilisierung der Leistungsanforderungen und Karenzierungsmodelle würden sich für die Universität rentieren,

da – wie die Studie auch gezeigt hat – alle Befragten eine sehr hohe Erwerbsorientierung und Motivation aufweisen.

Im Sinne eines „Erholungseffektes“ (vgl. exempl. Carmichael/Charles 2003, 788f) wird die Erwerbsarbeit von allen Befragten als Ausgleich zur belastenden Betreuungssituation und zur Abstandsgewinnung gesehen. Daher sind alle Befragten sehr stark mit ihrem Arbeitsplatz verwurzelt und arbeiten, wie im Falle von zweien ersichtlich wurde, auch wenn sie nicht arbeiten sollten freiwillig (im Krankenstand bzw. in der Familienhospizkarenz). Insofern würden unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Betreuung die Belastungen der Betroffenen abschwächen, wodurch sich deren Produktivität erhöhen würde.

Im Hinblick auf eine weitere Bearbeitung der Thematik ist zu sagen, dass mittels eines qualitativen Designs zwar tiefere Einblicke in die Situation der befragten Betroffenen gewonnen werden konnten, diese jedoch nur einen Ausschnitt aller Betroffenen darstellen. Insbesondere weil bei den hier geführten Interviews die Kooperationsbereitschaft eine wesentliche Rolle spielte, kann nicht herausgefunden werden, ob die Ergebnisse durch ebendiese Bereitschaft verzerrt sind. Genauere Aufschlüsse könnte hier eine anonyme, quantitative (Online-) Befragung bieten.

Es lässt sich jedoch resümieren, dass die befragten Bediensteten bei einer vergleichsweise unterschätzenden Arbeitgeberin beschäftigt sind. Gleichzeitig wurde ersichtlich, dass sich die Erwerbsarbeit vielfach nur dann mit informeller Betreuungsarbeit kombinierbar ist, wenn zusätzliche Betreuungsressourcen zur Verfügung stehen. Hier wird die Bedeutung von sozialpolitischen Maßnahmen, wie der Ausbau an (mobilen) professionellen Dienstleistungen und der teilstationären Betreuung evident (Mühlmann et al. 2009, 5).

Die derzeitigen punktuellen Einsätze der Mobilen Dienste führen nicht oder nur kaum zu einer Entlastung der Angehörigen, insbesondere bei deren Berufstätigkeit. Ein Pflegesystem wie in Österreich, welches die innerfamiliäre, laienhafte Betreuung und Pflege alter Menschen fördert, hinkt den demografischen und sozialen Entwicklungen der Alterung der Gesellschaft und der zunehmenden Erwerbsarbeit und Karriereorientierung der ehemaligen „stillen Reserve“ an Betreuungspersonen, den Frauen, hinterher. Der Fokus bestehender familienpolitischer Maßnahmen auf die Kinderbetreuung reagiert auf eine Betreuungssituation, für die sich die meisten Betroffenen bewusst entscheiden, noch nicht aber auf eine, die kaum beeinflussbar ist: Die meisten Menschen haben nämlich zwei Elternteile, müssen früher oder später eine Betreuungsbedürftigkeit antizipieren und sind damit momentan noch weitestgehend auf sich alleine gestellt.

Quellen

- BACKES, Gertrud M.; AMRHEIN, Ludwig; WOLFINGER, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- BADELDT Christoph; HOLZMANN, Andrea; MATUL, Christian; ÖSTERLE August (1997): Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems, Wien
- BAUCH, Jost (2005): Pflege als soziales System In: SCHROETER, Klaus; ROSENTHAL, Thomas: Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven, Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 71 - 84
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT, GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ (Hg.) (2005): Pflegevorsorge in Europa. Eine vergleichende Literaturanalyse, Klagenfurt
- BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ (Hg.) (2008): Hochaltrigkeit in Österreich. Eine Bestandsaufnahme, Wien
- CHARMICHAEL, Fiona; CHARLES, Susan (2003b): "The opportunity costs of informal care: does gender matter?" In: Journal of Health Economics, 22, S. 781–803.
- DA ROIT, Barbara, LE BIHAN, Blanche (2008): Cash-for-care Schemes in Austria, Italy, France and the Netherlands. Effects on family support and care workers, In: „Transforming elderly care at local, national and transnational levels“ International conference at the Danish National centre for social research, Copenhagen, S. 1 – 17
- EGGER de CAMPO, Marianne (2008): The Rhetoric of Reaction in the Austrian Debate about Legalisation of Migrant Care, Paper to be presented at the conference “Transforming elderly care at local, national and transnational levels” International Conference at Eigtdveds Pakhus, Copenhagen
- HAIDINGER Bettina (2008): Informelle Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten. Was ist Care Ökonomie? In: Frauensozialwort 08. Frauenblicke auf die soziale Lage in Österreich, S. 31-36
- HEITMUELLER, Axel (2004): The Chicken or the Egg? Endogeneity in Labour Market Participation of Informal Carers in England, Discussion Paper No. 1366, IZA
- HEITMUELLER, Axel und INGLIS, K. (2004): Carefree? Participation and Pay Differentials for Informal Carers in Britain, IZA Discussion Paper 1273
- HEITZMANN, Karl, SCHENK Martin (2009): Soziale Ungleichheit und Armut: Alter (n) und Pflegebedürftigkeit, in: DIMMEL Nikolaus, HEITZMANN Karin, SCHENK Martin (Hg.): Handbuch Armut in Österreich, Studien Verlag, Wien u. a., S. 138-143
- HEDTKE-BECKER, Astrid (2000): Deutschlands größter Pflegedienst: Pflegende Angehörige, In: ARNOLD, K.; HEDTKE-BECKER, Astrid (Hg.): Angehörige

- pflegebedürftiger alter Menschen. Experten im System häuslicher Pflege, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main
- HEUSLINGER, Josefine (2008): Selbstbestimmungschancen und Pflegeorganisation in häuslichen Pflegearrangements älterer Menschen. In: BAUER, Ullrich; BÜSCHER, Andreas (Hg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- DIMMEL, Nikolaus; SCHMID, Tom (2009): Soziale Dienste, in: DIMMEL Nikolaus; HEITZMANN Karin; SCHENK Martin: Handbuch Armut in Österreich, Studienverlag, Wien u. a., S. 579-609
- GRÄßEL, Elmar (2000): Psychische und physische Belastungen pflegender Angehöriger, In: ARNOLD, K.; HEDTKE-BECKER, Astrid (Hg.): Angehörige pflegebedürftiger alter Menschen. Experten im System häuslicher Pflege, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main
- KITTL, Helga (2003): Rahmenbedingungen und Qualität häuslicher Versorgung alter Menschen unter sozialpädagogischer Perspektive, Dissertation, Universität Graz, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften
- Von KONDRATOWITZ, Hans-Joachim (2005): Langfristiger Wandel der Leitbilder in der Pflege In: SCHROETER, Klaus; ROSENTHAL, Thomas: Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven, Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 125-140
- KREIMER (2008): Transforming Care into household services and back? Arrangements for 24 hours-care in Austria as an example for the difficulties to define "care"
- KRENN, Manfred; PAPOUSCHEK, Ulrike; SIMSA Ruth (2004): Soziale Dienste (Mobile Pflege) in Österreich – Skizze eines Sektors. Auszug aus dem EAP-Zwischenbericht, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit, Wien
- MÜHLBERGER Ulrike, GUGER Alois, KNITTLER Käthe, SCHRATZENSTALLER Margit (2006): Langzeitpflege in Österreich, In: WIFO – Monatsberichte 10/2008, S. 771 – 781
- MÜHLMANN, Richard; LUDESCHER, Martin; TRUKESCHITZ, Birgit; SCHNEIDER, Ulrike (2007): Auswirkungen informeller Pflegetätigkeit auf das Erwerbsverhalten und Konsequenzen für ArbeitgeberInnen, Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wien
- MÜHLMANN, Richard; TRUKESCHITZ, Birgit; SCHNEIDER, Ulrike u. a. (2009): Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger. Befunde aus der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008, Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wien
- ÖSTERLE, August; HAMMER Elisabeth (2004): Zur zukünftigen Betreuung und Pflege älterer Menschen. Rahmenbedingungen – Politikansätze – Entwicklungsperspektiven, Wien

- POCHOBRADSKY, Elisabeth; BERGMANN, Franz; BRIX-SAMOYLENKO, Harald u. a. (2005): Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien,
- SCHROETER, Klaus (2005): Pflege als figuratives Feld In: SCHROETER, Klaus; ROSENTHAL, Thomas: Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven, Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 85 – 106
- SCHROETER, Klaus (2006): Das soziale Feld der Pflege. Eine Einführung in Strukturen, Deutungen und Handlungen, Juventa Verlag, Weinheim/München
- TESCH-RÖMER, Clemens (2000): Stichwort Einsamkeit, In: TESCH-RÖMER, Clemens; WAHL, Hans W. (Hg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen, Kohlhammer Verlag, Stuttgart
- THEOBALD Hildegard (2008): Care-Politiken, Care-Arbeitsmarkt und Ungleichheit: Deutschland, Schweden und Italien im Vergleich, In: Berliner Journal für Soziologie, 2, Schwerpunktheft: Care – Black Box der Arbeitspolitik, S. 1 – 28
- VOLKSHILFE ÖSTERREICH (Hg.) (2009): Carers' Careers. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Leitfaden für Unternehmen, Wien
- VOLKSHILFE ÖSTERREICH (Hg.) (2009): Carers' Careers. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Internationale Good Practise Beispiele von Unternehmen, Wien
- WAGNER, Gerhard (2005): Evaluierung der Familienhospizkarenz. Kurzfassung, Innsbruck
- WHO (2008): The solid facts. Home Care in Europe, Italien
- WEICHT, Bernhard (2008): A part of the family or just an employee? Discourses on the employment of migrant carers in Austria and the UK, Draft of a paper presented at the Transforming Elderly Care Conference, Copenhagen