



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Zentrum für interdisziplinäre Gesellschaftsforschung (ZiG)
Institut für Soziologie/Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie

2018 (Jg. 12)

NR. 16

**WORKING PAPERS:
ECONOMIC SOCIOLOGY JENA**

Martin Ehrlich, Karina Becker

Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit

Wie wirksam ist eine „familienorientierte Personalpolitik“ im Umgang mit gestiegenen Ansprüchen von Beschäftigten?

Analyse einer quantitativen Beschäftigten- und qualitativen Expertenbefragung sowie eine Einordnung anhand des aktuellen Forschungsstands am Beispiel Thüringens

ISSN 1864-7588

Jena, April 2018

Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Auswertung quantitativer Beschäftigtenbefragungen und qualitativer Experteninterviews

Inhalt

1	Ausgangssituation	1
2	Quantitative Auswertung: Sorgearbeit aus Beschäftigtensicht	3
2.1	Art und Umfang an Sorgearbeit	3
2.2	Geschlecht	6
2.3	Alter	7
2.4	Einkommen und Bildungsgrad.....	8
2.5	Teilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit.....	10
2.6	Regionale Unterschiede und Bindung an die Region	12
2.7	Sorgearbeit und Zufriedenheit mit Erwerbsarbeit	14
2.8	Ansprüche Beschäftigter an Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf	16
3	Qualitative Experteninterviews: Sorgearbeit aus Unternehmensicht	21
3.1	Fachkräftesituation und familienorientierte Personalpolitik	21
3.2	Ausgestaltung und Verbreitung familienbewusster Personalpolitik	22
3.3	Mitarbeiter*innenbindung und Sorgearbeit	23
3.4	Regelungsinstrumente familienorientierter Personalpolitik.....	24
3.5	Resümee.....	25
4	Ausgewählte Studien zur Thematik Sorgearbeit und Erwerbsarbeit	26
5	Zusammenfassung der Ergebnisse und Eckpunkte für eine weiterführende Untersuchung	28
6	Literatur.....	31

1 Ausgangssituation

Der demografische Wandel konfrontiert die Thüringer Wirtschaft gleich mit mehreren Herausforderungen. Der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamtes zufolge sinkt das Erwerbspersonenpotential, d.h. der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, im Zeitraum zwischen 2010 und 2030 um rund 30% und damit doppelt so stark wie die Bevölkerung insgesamt. Während in der Vergangenheit einem großen Angebot von Fachkräften eine geringe Nachfrage von Arbeitgebern gegenüberstand, ist die neue Situation durch deutlich schlechtere Rekrutierungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Die Fachkräfteengpässe haben zur Folge, dass Stellen vielfach nicht mit qualifiziertem Nachwuchs besetzt werden können. Viele Thüringer Unternehmen sind zudem mit einer (Über)Alterung der Belegschaften konfrontiert, auf die sie mit einer darauf abgestimmten Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation reagieren müssen.

Lange Zeit fanden Thüringer Arbeitgeber*innen ausgezeichnete personalwirtschaftliche Rahmenbedingungen vor, die zur Folge hatten, dass Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung vielfach unterblieben und das Handlungsfeld Personalpolitik vernachlässigt wurde. Die veränderte Arbeitsmarktsituation hat Auswirkungen auf das Verhältnis der Interessenartikulation zwischen Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen. Dies zeigt sich vor allem daran, dass sich Unternehmen zunehmend mit erweiterten Ansprüchen an Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen seitens der Arbeitnehmer*innen konfrontiert sehen. Hinweise auf ein steigendes Selbstbewusstsein der Beschäftigten finden sich z.B. im aktuellen IAB Betriebspanel: Mittlerweile wird jedes vierte Beschäftigungsverhältnis in Thüringen von den Arbeitnehmer*innen gekündigt (TMASGFF 2015). Einige Jahre zuvor ließ sich dies gerade einmal für 13% der Arbeitnehmer*innen konstatieren. Diese und weitere Befunde eines gestiegenen Arbeitnehmer*innenbewußtseins lassen den Schluss zu, dass sowohl die Entlohnung als auch sogenannte weiche Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zuge der demografischen Entwicklung weiter an Bedeutung gewinnen und die Chancen, diese Ansprüche auch durchzusetzen, steigen werden. Um die nachgefragten Nachwuchsfachkräfte zu rekrutieren und zu binden, sind die Unternehmen hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle gefordert und zugleich auf eine gute Betreuungsinfrastruktur für Kinder und pflegebedürftige Familienmitglieder angewiesen.

Der Anspruch, Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren, ist nicht nur auf eine verbesserte Arbeitsmarktposition und die gestiegenen Ansprüche der Arbeitnehmer*innen zurückzuführen, wie sie etwa unter dem Begriff der hochqualifizierten „Generation Y“ diskutiert werden. Er gründet auch auf einer zunehmenden Alterung der Bevölkerung, mit der ein rasanter Zuwachs an pflegebedürftigen Menschen einhergeht. Schon im Jahr 2010 hatten laut einer Allensbach Umfrage 13% der Bevölkerung in Deutschland pflegebedürftige Angehörige und weitere 23% rechneten damit, dass in den nächsten fünf

bis zehn Jahren eine oder einer ihrer Familienangehörigen pflegebedürftig werden könnte (Institut für Demoskopie Allensbach 2010a). Daten des sozioökonomischen Panels aus dem Jahr 2012 zeigen, dass fast die Hälfte der circa 3,9 Millionen Personen, die sich um hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, berufstätig ist. Dabei bewerten nur 7% der Gesamtbevölkerung die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als gut, die große Mehrzahl von 74% bewertet sie als schlecht. Gerade die pflegenden Angehörigen bestätigen, dass die Doppelbelastung nur schwer zu organisieren ist.

Gesellschaftliche Prozesse der Individualisierung sowie die zeitliche und räumliche Entgrenzung von Arbeit und Leben haben zur Folge, dass Arbeitnehmer*innen mehr denn je zwischen beruflichen und privaten Anforderungen balancieren müssen. Mit zum Teil widersprüchlichen Anforderungen wie erhöhten Mobilitäts- und Flexibilitätserfordernissen einerseits und engagierter Reproduktionsarbeit andererseits konfrontiert, führt dies in zunehmender Zahl zur Überforderung der Arbeitnehmer*innen mit verheerenden Folgen für ihre Gesundheit und erheblichen Beeinträchtigungen für die private Sorgearbeit – die Betreuung von Kindern und von pflegebedürftigen Angehörigen. Umgekehrt hat das Erfordernis für Kinder und ältere Familienangehörige zu sorgen, ohne auf ausreichende Ressourcen und geeignete Infrastruktur zurückgreifen zu können, erhebliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit im Beruf.

Wir vermuteten, dass für die Thüringer Wirtschaft vor allem zwei Alterskohorten von den angeführten gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen betroffen sind: Auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist vor allem die Gruppe der 20 bis 35jährigen angewiesen –eine Alterskohorte, die von Unternehmen als Nachwuchsfachkräfte gesucht wird. Von der Pflege Angehöriger ist voraussichtlich die stark wachsende Altersgruppe 50plus betroffen.

Beide Alterskohorten sind, um berufliche und private Anforderungen bewältigen zu können, auf die Sensibilität und das Problembewusstsein ihrer Arbeitgeber und darüber hinaus auf konkrete Angebote dieser sowie anderer institutioneller Akteure angewiesen. Dies zeigt sich auch in Bevölkerungsbefragungen des Allensbach Institutes: Demnach werden Anstöße für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem vom Staat (72%), aber auch von den Unternehmen (51%) erwartet (Institut für Demoskopie Allensbach 2010a). Angesichts der in erster Linie klein- und mittelbetrieblichen Strukturen der Thüringer Unternehmen (geringe Ausdifferenzierung der Organisation) ist davon auszugehen, dass diese dafür auf überbetriebliche Allianzen angewiesen sind.

Vor diesem Hintergrund fokussierte die vorliegende Studie darauf, die vorhandenen Strukturen in Thüringen auszuleuchten und auf empirische Leerstellen hinzuweisen. Es handelt sich um die erste Studie für Thüringen, die die Themenfelder Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zusammenbringt. In der Regel werden privatwirtschaftliche Unternehmen und die Sphäre der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit unabhängig voneinander betrachtet.

Um die aufgezeigten Aspekte zu eruieren, wurden zwei repräsentativ erhobene, quantitative Datensätze – der DGB-Index Gute Arbeit und eine Haushaltsbefragung für Thüringen – herangezogen und für die relevanten Themenfelder untersucht. Zudem wurden anhand eines qualitativen Designs problemzentrierte Interviews mit Expert*innen verschiedener Branchen geführt.

Für beide methodische Forschungsstrategien waren die folgenden Fragen Untersuchungsleitend:

- Im welchem Umfang sind Arbeitnehmer*innen in Thüringen bereits jetzt durch familiäre Sorgearbeit herausgefordert und belastet? Welche soziodemografischen, betrieblichen, branchenspezifischen und regionalen Unterschiede sind festzustellen und welche Belastungsindikatoren lassen sich identifizieren?
- Wie verbreitet ist das Wissen über Anforderungen und Belastungen, die sich aus Sorgearbeit ergeben, bei Unternehmen und Arbeitgebern in Thüringen? Welche Wissenslücken und welche Angebote gibt es?
- Welche soziale Infrastruktur und welche Beratungsleistungen am Betriebsstandort und im Lebensumfeld der Arbeitnehmer*innen werden aus Sicht der Betriebe und der Beschäftigten in Thüringen benötigt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf die demographischen Herausforderungen zu gewährleisten?
- Welche institutionellen Akteure geben Unterstützung? Welche kommunalen Unterstützungen werden benötigt? Inwiefern bedarf es weiterer Angebote? Welche Akteure und Institutionen könnten dies leisten?

Wie die folgenden Auswertungsergebnisse zeigen, konnten viele der Fragen mit den zugrundeliegenden Daten beantwortet werden; andere Aspekte bedürfen weitergehender Forschungsanstrengungen wie sie im letzten Abschnitt (5) umrissen werden.

Zuvor (Abschnitt 2) werden die zentralen Befunde der quantitativen Auswertung aus Beschäftigtensicht präsentiert. Der folgende Abschnitt (3) fasst die Perspektive der Arbeitgebersicht zusammen, für die qualitative leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen aus Thüringen geführt wurden. Im nächsten Abschnitt (4) werden Studien kurz vorgestellt, die die Vereinbarkeitsthematik aufgreifen und bereits erprobte Handlungsempfehlungen zum Inhalt haben. Der letzte Teil (5) fasst die wichtigsten Erkenntnisse noch einmal zusammen und skizziert Eckpunkte für eine weiterführende Untersuchung.

2 Quantitative Auswertung: Sorgearbeit aus Beschäftigtensicht

2.1 Art und Umfang an Sorgearbeit

In einem ersten Schritt wird betrachtet, welcher Anteil an Beschäftigten in Thüringen in welchem Umfang Sorgetätigkeiten erbringt. Eine Auswertung des DGB-Index Thüringen ergibt einen Anteil von 46%

der Erwerbstätigen die außerhalb ihrer Arbeitszeit Sorgeleistungen für Kinder oder Pflegebedürftige ausüben. 37% der Erwerbstätigen erziehen und betreuen Kinder unter 18 Jahren und 8% pflegen eine oder mehrere pflegebedürftige Personen. Mit der doppelten Herausforderung von Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger sind rund 2% der befragten Erwerbstätigen konfrontiert (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit (DGB-Index)

Art der Sorgetätigkeit	Anteil
Betreuung und Erziehung von Kindern unter 18 Jahren	37%
Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen	10%
Kinderbetreuung und Pflegeleistungen	2%
Keine Fürsorgetätigkeiten für Kinder oder Pflegebedürftige	54%
Gesamt	100%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016, N=997); eigene Auswertung

Die Auswertung des zweiten Datensatzes, der Haushaltsbefragung in Ostthüringen, ergibt ein leicht disparates Bild. Der Anteil an Erwerbstätigen der Sorgeleistungen erbringt¹, liegt mit 52% etwas höher, vor allem aber unterscheiden sich die prozentualen Anteile der Erwerbstätigen, die Sorgearbeit für Pflegebedürftige leisten (vgl. Tabelle 2 und Tabelle 3). Die Unterschiede liegen aller Voraussicht nach in den anderslautenden Formulierungen der Fragen begründet. So wurden die Erwerbstätigen in Ostthüringen nach Fürsorgetätigkeiten für Kinder befragt, ohne den Zusatz der Altersbeschränkung von unter 18 Jahren. Zudem wurde nach Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige *oder ältere Menschen* gefragt. Erfasst werden in der Ostthüringer Befragung also explizit Sorgeleistungen mit einem weiten Sorge- und Pflegebedürftigkeitsbegriff, der die Fürsorge für Kinder jeder Altersgruppe ebenso wie die Fürsorge für alte Menschen mit und ohne Pflegestufe umfasst. Bezogen auf die Kinderbetreuung kommt diesem weiten Fürsorgebegriff voraussichtlich nur eine geringe Bedeutung zu, da der Anteil mit 33% der Erwerbstätigen sogar niedriger als im Thüringer DGB-Datensatz liegt². Anders sieht es mit Blick auf die Sorge um alte und pflegebedürftige Menschen aus, deren Anteil mit 20% der Erwerbstätigen doppelt so hoch wie im Sample der DGB-Befragung ausfällt. Im Gegensatz zur DGB-Befragung unterscheidet die Ostthüringer Regionalstudie Arbeit und Leben (RAuL)³ hierbei in Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige oder ältere

¹ Gemeint sind im Folgenden immer Sorgeleistungen für Kinder, Alte und Pflegebedürftige. Aus Gründen der Lesbarkeit wird nachfolgend auf diesen Zusatz verzichtet, gleichwohl Sorgearbeit auch andere Felder der personenbezogenen Fürsorge umfasst.

² Denkbar ist unter anderem, dass sich hier regionale Unterschiede zwischen Thüringen und Ostthüringen hinsichtlich der Altersstruktur und der Anzahl an Kindern widerspiegeln.

³ Die Regionalstudie Arbeit und Leben wurde von Arbeitssoziolog*innen der Friedrich-Schiller-Universität im Forschungsverbund rebeKO (Region.Betrieb.Kompetenzen) im Rahmen des BMBF Förderschwerpunkts „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“ durchgeführt.

Menschen (17%) und Fürsorgetätigkeiten für pflegebedürftige Erwachsene, z.B. Menschen mit einer schweren Behinderung (3%).

Tabelle 2: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit (RAuL)

Art der Sorgetätigkeit	Anteil
Fürsorgetätigkeit für Kinder	33%
Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige oder ältere Menschen	17%
Fürsorgetätigkeiten für pflegebedürftige Erwachsene	3%
Keine Fürsorgetätigkeiten für Kinder, Pflegebedürftige oder Ältere	48%
Gesamt	100%

Quelle: RAuL (2016, N=1325); eigene Auswertung

Zusammenfassend lässt sich zunächst feststellen, dass etwa die Hälfte der rund 2.300 befragten Thüringer Erwerbstätigen außerhalb ihrer Arbeitszeit Sorgeleistungen erbringt. Der Anteil an Erwerbstätigen die Pflegeleistungen erbringen liegt – je nachdem ob man einen eher engen oder einen eher weiten Pflegebedürftigkeitsbegriff benutzt – zwischen 10% und 20% (vgl. Tabelle 3). Eine gleichzeitige Fürsorge für Kinder und pflegebedürftige Angehörige kommt vergleichsweise selten vor. Die lediglich in der DGB-Erhebung berücksichtigte Möglichkeit trifft auf etwa 2% der Arbeitnehmer*innen zu.

Tabelle 3: Zusammenfassung der Daten zu Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit

Art der Sorgetätigkeit	DGB-Index (N=997)	RAuL (N=1325)
Kinderbetreuung	37%	33%
Pflegeleistungen	10%	20%
Darunter: Pflegebedürftige Erwachsene	nicht erfragt	3%
Darunter: Pflegebedürftige alte Menschen	nicht erfragt	17%
Kinderbetreuung und Pflegeleistungen	2%	nicht erfragt
Keine Kinderbetreuung oder Pflegeleistung	54%	48%
Gesamt	100%	100%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); RAuL (2016); eigene Auswertung

Die von den Erwerbstätigen erbrachten Sorgeleistungen sind in der Regel mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden. Im Rahmen der DGB-Erhebung beziffert mehr als die Hälfte der befragten erwerbstätigen Eltern (59%) die wöchentlich aufgebrauchte Zeit für die Betreuung und Erziehung der Kinder auf mehr als 20 Stunden. Unter den Beschäftigten, die Pflegeleistungen erbringen, benennt die Mehrzahl (45%) einen wöchentlichen Aufwand von 5 bis unter 10 Stunden.

Tabelle 4: Wöchentlicher Betreuungsaufwand (DGB-Index)

	Pflegeleistungen	Kinderbetreuung
Weniger als 5 Stunden	12%	5%
5 bis unter 10 Stunden	45%	16%
10 bis unter 20 Stunden	29%	20%
20 Stunden und mehr	14%	59%
Gesamt	100%	100%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016, N=472); eigene Auswertung

2.2 Geschlecht

Fürsorgearbeit ist weiblich konnotiert. Diese Tatsache spiegelt sich in Zeitbudgeterhebungen, aber auch in den höheren Teilzeitquoten und den niedrigeren Erwerbstätigenquoten von Frauen wider. Unter den befragten Thüringer Erwerbstätigen erbringen Frauen zwar häufiger Sorgeleistungen als Männer, allerdings fällt die Differenz erstaunlich gering aus (vgl. Tabelle 5). Laut der Thüringer DGB-Befragung leisten Frauen jeweils etwas häufiger Fürsorgearbeit für Kinder (39% vs. 36%) und für ältere Menschen (10% vs. 8%). In der Ostthüringen Befragung ist der Anteil an Frauen höher (59% vs. 46%), wobei der Unterschied nicht in der Betreuung von Kindern, sondern wesentlich in den Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige oder ältere Menschen begründet liegt (26% vs. 14%).

Tabelle 5: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden nach Geschlecht

	DGB-Index (N=997)	RAuL (N=1325)
Pflegeleistungen		
Anteil unter Männern	8%	14%
Anteil unter Frauen	10%	26%
Kinderbetreuung		
Anteil unter Männern	36%	32%
Anteil unter Frauen	39%	33%
Sorgeleistungen (Kinder und/oder Pflege)		
Anteil unter Männern	44%	46%
Anteil unter Frauen	49%	59%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); RAuL (2016); eigene Auswertung

Dass besonders in der DGB-Erhebung der Unterschied zwischen den Geschlechtern alles in allem gering ausgeprägt ist, trifft nicht nur auf den Anteil an Erwerbstätigen, sondern auch auf die Angaben zum wöchentlichen Betreuungsaufwand zu (vgl. Tabelle 6). Während die befragten erwerbstätigen Frauen im Durchschnitt etwas mehr Zeit für Kindererziehung und -betreuung aufwenden, geben Männer häufiger an, viel Zeit für Pflegeleistungen aufzubringen.

Tabelle 6: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden nach Geschlecht und wöchentlichem Betreuungsaufwand

	Geschlecht	
	Frauen (N=50)	Männer (N=39)
Pflegeleistungen		
Weniger als 5 Stunden	12%	12%
5 bis unter 10 Stunden	50%	40%
10 bis unter 20 Stunden	29%	30%
20 Stunden und mehr	10%	18%
Gesamt	100%	100%
Kinderbetreuung	Frauen (N=199)	Männer (N=223)
Weniger als 5 Stunden	3%	7%
5 bis unter 10 Stunden	13%	20%
10 bis unter 20 Stunden	17%	23%
20 Stunden und mehr	67%	50%
Gesamt	100%	100%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Der steigende Anteil an Männern, die Fürsorgetätigkeit leisten, ist ein gesamtdeutscher Trend. Berechnungen auf der Grundlage des sozioökonomischen Panels zeigen, dass Deutschlandweit der Anteil an Männern unter den pflegenden Angehörigen von 20% im Jahr 1998 auf 37% im Jahr 2009 zugenommen hat (Langehenning et al. 2012). Dass der Anteil steigt und nahezu die Hälfte der befragten erwerbstätigen Männer in Thüringen Sorgeleistungen erbringt, kann sowohl auf die demografische Entwicklung und die wachsende Anzahl Pflegebedürftiger als auch auf die steigenden Erwerbstätigenquoten der Frauen zurückgeführt werden. In Thüringen ist die Frauenerwerbstätigenquote besonders hoch. Mittlerweile sind fast ebenso viele Frauen wie Männer erwerbstätig (72% vs. 76%) (Statistisches Bundesamt 2015).

2.3 Alter

Wie zu erwarten, erziehen und betreuen vor allem Erwerbstätige unter 45 Jahren Kinder, wohingegen der Anteil an pflegenden Erwerbstätigen mit wachsendem Alter zunimmt (vgl. Tabelle 7). Am häufigsten wird Fürsorgearbeit in der Altersgruppe 36 bis 45 Jahre erbracht. Hier leisten zwischen 63% (RAuL) und 78% (DGB-Index) der befragten Erwerbstätigen Sorgearbeit. In den anschließenden Jahren nimmt die Pflege Angehöriger stark an Bedeutung zu. In der Altersgruppe 55plus erbringt jede dritte bis vierte Befragte Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige oder ältere Menschen – je nachdem, ob man einen eher weiten (RAuL) oder einen eher engen (DGB-Index) Pflegebedürftigkeitsbegriff zugrunde legt.

Tabelle 7: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden nach Altersgruppen⁴

	DGB-Index (N=997)	RAuL (N=1325)
Unter 36 Jahre		
Pflegeleistungen	3%	9%
Kinderbetreuung	47%	38%
36-45 Jahre		
Pflegeleistungen	5%	7%
Kinderbetreuung	73%	56%
46-55 Jahre		
Pflegeleistungen	14%	24%
Kinderbetreuung	21%	28%
Über 55 Jahre		
Pflegeleistungen	19%	33%
Kinderbetreuung	2%	15%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); RAuL (2016); eigene Auswertung

2.4 Einkommen und Bildungsgrad

Untersuchungen in den alten Bundesländern haben ergeben, dass Erwerbstätige mit höheren Einkommen seltener Pflegeleistungen erbringen, da sie eher die finanziellen Möglichkeiten haben, auf unterstützende Dienstleistungen z.B. durch migrantische Pflegekräfte zurückzugreifen (Becker 2016, Lutz 2009, MASGF 2009, S.33). Auswertungen des sozioökonomischen Panels aus dem Jahr 2000 zeigen zudem, dass Kinder aus einkommensstarken Haushalten häufiger einen Kindergarten besuchen bzw. in Ostdeutschland häufiger einen Ganztagesplatz in Anspruch nehmen (Spieß et al. 2002). Dieser Zusammenhang zwischen Einkommen und Sorgearbeit bildet sich auf den ersten Blick in keinem der beiden ausgewerteten Thüringer Datensätze ab. In der Ostthüringen Befragung gibt es weder beim durchschnittlichen persönlichen Nettoeinkommen noch beim durchschnittlichen Nettohaushaltseinkommen signifikante Unterschiede zwischen Erwerbstätigen, die Fürsorgetätigkeiten für Kinder, Pflegebedürftige oder ältere Menschen erbringen und Erwerbstätigen die dies nicht tun. Auf Basis der DGB-Erhebung lassen sich ebenfalls keine klaren Unterschiede benennen, zumindest was die nach Einkommensklassen erfassten Bruttoeinkünfte betrifft. Auch hinsichtlich des zeitlichen Umfangs an Betreuungsleistungen lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang herstellen. Allerdings gibt es Differenzen bei der persönlichen Bewertung der Höhe der Einkünfte (vgl. Tabelle 8), was zum Teil durch die mit Sorgeleistungen verbundenen zusätzlichen Kosten erklärt werden kann. Während unter den befragten erwerbstätigen Eltern jeder zweite (49%) das Einkommen als nicht oder gerade so ausreichend bewertet, trifft diese Einschätzung nur auf jeden dritten Erwerbstätigen (34%) ohne Fürsorgetätigkeiten zu.

⁴ Aufgrund der geringen Fallzahl wurden die Altersgruppen 15-25 Jahre und 26-35 Jahre zusammengefasst. Gleiches gilt für die Alterskohorte älter als 65 Jahre, die mit der Gruppe 56-65 Jahre addiert wurde.

Tabelle 8: Sorgearbeit und Einkommen (DBG Index)

	Pflege (N=90)	Kinder (N=370)	Keine Sor- gearbeit (N=535)
Es reicht nicht aus	5%	7%	8%
Es reicht gerade	37%	42%	27%
Es reicht gut aus	46%	37%	48%
Ich kann sehr gut davon leben	12%	14%	18%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Auf Basis der benannten Befunde kann alles in allem nur ein schwacher Zusammenhang zwischen Einkommen und Sorgearbeit in Thüringen festgestellt werden. Einkommensstarke und einkommensschwache Gruppen leisten zu einem ähnlich hohen Anteil Sorgearbeit. Mit Blick auf die Kinderbetreuung vermuten wir, dass es in Thüringen eine vergleichsweise gute Betreuungsinfrastruktur gibt und die Frage der Vereinbarkeit daher eher keine Frage des Einkommens darstellt. Bezogen auf die Pflege kann vermutet werden, dass der graue Pflegemarkt in Thüringen eine geringere Rolle als in den alten Bundesländern spielt und migrantische Pflegekräfte vergleichsweise seltener in Privathaushalten tätig sind.

Sowohl bei der DGB als auch der RAuL Befragung steigt der Anteil an Erwerbstätigen, die Sorgearbeit leisten mit dem Bildungsgrad leicht an (vgl. Tabelle 9 und Tabelle 10). Erwerbstätige mit einem Fachschul- oder einem Hochschulabschluss erbringen etwas häufiger Sorgeleistungen als Erwerbstätige, die eine berufsfachliche Ausbildung oder keinen Abschluss haben. Vor allem in der Ostthüringer Befragung, die auf einem eher weiten Pflegebedürftigkeitsbegriff basiert, erbringen Erwerbstätige mit höheren Bildungsabschlüssen häufiger Pflegeleistungen (vgl. Tabelle 10). Über den wöchentlichen Zeitaufwand bezogen auf den Bildungsgrad kann aufgrund der damit einhergehenden geringen Fallzahlen allerdings keine Aussage getroffen werden.

Tabelle 9: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden nach höchstem Ausbildungsabschluss (DBG Index)

	Pflege	Kinder	Sorgearbeit
Keine Ausbildung (N=67)	0%	25%	25%
Lehre/Berufsfachschule (N=625)	9%	37%	46%
Meister/Techniker (N=27)	7%	33%	40%
Fachschulabschluss (N=117)	13%	39%	52%
(Fach-)Hochschulstudium (N=154)	12%	43%	54%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Tabelle 10: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden nach höchstem Ausbildungsabschluss (RAuL)

	Pflege	Kinder	Sorgearbeit
Ohne Ausbildungsabschluss, Anlernausbildung oder Teilfacharbeiterabschluss (DDR) (N=50)	15%	25%	40%
Lehre oder Ausbildung (N=705)	22%	16%	38%
Meisterabschluss oder vergleichbarer weiterführender Berufsabschluss (auch Fachschule, DDR) (N=220)	22%	21%	43%
Abschluss an einer Fachhochschule, pädagogischen Schule, Berufsakademie (N=194)	37%	21%	58%
Universitätsabschluss (N=309)	36%	19%	55%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

2.5 Teilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit

Nach Ergebnissen des Mikrozensus waren 2013 in den alten Bundesländern 75% und in den neuen Bundesländern 49% der Mütter Teilzeiterwerbstätig. In den vorliegenden Thüringer Datensätzen liegen die Teilzeitquoten der erwerbstätigen Mütter mit 18% (DGB-Index) und 14% (RAuL) deutlich unterhalb der Mikrozensusdaten (Tabelle 11). Zum Teil können die Differenzen auf die unterschiedliche Definition von Teilzeit zurückgeführt werden⁵. Für Väter hingegen stellt Teilzeitarbeit – und darin stimmen die Daten überein – unabhängig vom Alter der Kinder eine absolute Ausnahme dar (Keller/Haustein 2014). Dass weibliche Sorgearbeit vergleichsweise häufiger mit Teilzeitarbeit einhergeht, zeigt sich auch mit Blick auf die Pflege Angehöriger. Unter den befragten erwerbstätigen Frauen arbeiten zwischen 11% (RAuL) und 18% (DGB-Index) Teilzeit, wohingegen Männer, die privat Fürsorgetätigkeiten für ältere Menschen erbringen, fast ausschließlich mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind.

Tabelle 11: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden Arbeitszeit und Geschlecht

	DGB-Index (N=997)		RAuL (N=1325)	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Pflegeleistungen				

⁵ In der Mikrozensusbefragung beruhen die Ergebnisse zur Teilzeit zunächst auf einer Selbsteinstufung der Befragten. In Verbindung mit der Angabe zu den normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden wird diese Angabe dahingehend korrigiert, dass Personen mit einer bis einschließlich 24 Wochenarbeitsstunden als teilzeitbeschäftigt in den Veröffentlichungen ausgewiesen werden. Personen mit 37 Wochenarbeitsstunden und mehr werden als Vollzeitstätige eingestuft; für Personen, die zwischen 25 und 36 Wochenarbeitsstunden leisten, gilt die Selbsteinstufung der Befragten als vollzeit- oder teilzeitstätig. Im Rahmen des DGB-Index und der RAuL Befragung wurde keine Selbsteinschätzung erfragt. Die Kategorisierung erfolgte daher allein aufgrund der Wochenarbeitsstunden, wobei es keine einheitliche Definition von Voll- und Teilzeitbeschäftigung gibt. In Anlehnung an die OECD Definition wurde Teilzeit als weniger als 31 Wochenarbeitsstunden definiert.

	Männer	2%	98%	0%	100%
	Frauen	18%	82%	11%	89%
Kinderbetreuung					
	Männer	3%	97%	2%	98%
	Frauen	18%	82%	14%	86%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); RAuL (2016); eigene Auswertung

Die vergleichsweise geringen Teilzeitquoten der befragten Frauen tragen zu dem überraschenden Ergebnis bei, dass sich die Arbeitszeiten zwischen Erwerbstätigen die Sorgeleistungen erbringen und Erwerbstätigen, die keine Sorgeleistungen für Kinder oder Pflegebedürftige erbringen, nur geringfügig unterscheiden. Sowohl mit Blick auf die vertraglich vereinbarte als auch die tatsächliche Wochenarbeitszeit ist die Stundenanzahl der Erwerbstätigen ohne Sorgearbeit nur geringfügig höher (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Durchschnittliche Arbeitszeit (vertraglich und tatsächlich) bei Erwerbstätigen mit und ohne Sorgearbeit

	DGB-Index (N=997)	RAuL (N=1325)
Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit		
Erwerbstätige mit Sorgearbeit	36,3h	36,4h
Erwerbstätige ohne Sorgearbeit	37,1h	37,0h
Tatsächliche Arbeitszeit		
Erwerbstätige mit Sorgearbeit	39,4h	41,6h
Erwerbstätige ohne Sorgearbeit	40,7h	42,2h

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); RAuL (2016); eigene Auswertung

Wie Interviews mit pflegenden Angehörigen in Brandenburg nahelegen, wird der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung sowohl aufgrund von persönlichen und finanziellen als auch durch den Arbeitgeber begründeten Hindernissen nicht realisiert (MASGF 2009, S.31f). In Brandenburg, so konstatieren die Autoren, wird daher „die Arbeitszeit bei Eintritt eines Pflegefalls kaum reduziert“ (ebd. S.33). Auch quantitative Erhebungen zeigen, dass finanzielle Einbußen und erwartete Nachteile für die Karriere die zentralen Gründe sind, die Arbeitszeit nicht zu reduzieren (Institut für Demoskopie Allensbach 2010b). Im Unterschied zu den aktuell befragten Thüringer Erwerbstätigen haben in einer deutschlandweiten Befragung 2010 jedoch fast die Hälfte der erwerbstätigen Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit eingeschränkt oder aufgegeben (ebd.).

Erwerbstätige die Sorgearbeit für Kinder oder pflegende Angehörige leisten, arbeiten nicht nur häufiger in Teilzeit, sondern sind auch häufiger erwerbslos. Deutschlandweit waren 2010 63% der weiblichen und

73% der männlichen pflegenden Angehörigen zwischen 25 und 64 Jahren erwerbstätig. Der Anteil der Erwerbstätigen ohne pflegebedürftige Angehörige lag jeweils rund acht Prozentpunkte höher⁶. Mit Blick auf die Erwerbstätigenquoten nach Anzahl der Kinder gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Mit wachsender Kinderzahl nimmt die Erwerbstätigenquote der 25- bis 54-Jährigen Frauen ab (ohne Kinder: 82%, ein Kind: 77%, zwei Kinder: 73%, drei oder mehr Kinder: 54%), wohingegen die der Männer zunimmt (Eurostat 2011). Zwar liegen vergleichbare Daten für Thüringen nicht vor, allerdings ist davon auszugehen, dass auch hier die Erwerbstätigenquoten von Müttern und pflegenden Angehörigen deutlich niedriger sind. Im Rahmen der RAuL Erhebung wurden die Angaben von insgesamt 111 Erwerbslosen erfasst, wovon etwa die Hälfte Sorgeleistungen erbringt. Befragt nach den Gründen für die Erwerbslosigkeit werden vor allem fehlende Angebote auf dem Arbeitsmarkt und gesundheitliche Gründe angeführt. Ein Teil der Erwerbslosen (17%) benennt aber auch Fürsorgetätigkeiten für Kinder (12%) oder pflegebedürftige Erwachsene (5%) als Grund für die Erwerbslosigkeit.

2.6 Regionale Unterschiede und Bindung an die Region

Hinsichtlich der Geburtenrate und der Altersstruktur der Bevölkerung gibt es in Thüringen zum Teil erhebliche regionale Disparitäten. Dementsprechend lassen sich auch beim Anteil an Erwerbstätigen, die Sorgetätigkeiten leisten, regionale Unterschiede finden. In der Ostthüringer Haushaltsbefragung, in der sieben Landkreise befragt wurden, hebt sich die Stadt Jena am deutlichsten von den anderen befragten Regionen ab (Tabelle 13). Die hohe Geburtenrate und das geringe Durchschnittsalter bedingen, dass überdurchschnittlich viele Erwerbstätige Kinder erziehen oder betreuen (41%), wohingegen die Pflege Angehöriger (13%) eine vergleichsweise geringe Bedeutung spielt. Umgekehrt verhält es sich in der Stadt Greiz, in der prozentual ebenso viele Erwerbstätige Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige oder ältere Menschen (24%) wie für Kinder (25%) erbringen.

Ein Unterschied zwischen städtischen und ländlichen Regionen kann auf Grundlage der verfügbaren Daten nicht festgestellt werden. Einer Untersuchung des Deutschen Zentrums für Altersfragen zufolge, liegt die Pflegerate in Wohnorten unter fünftausend Einwohnern nur geringfügig höher als in Großstädten mit mehr als einhunderttausend Einwohnern (Klaus/Tesch-Römer 2014, S.4). Allerdings gibt es Stadt-Land Unterschiede mit Blick auf die Pflegeinfrastruktur. Meyer argumentiert, dass pflegenden Angehörigen in ländlichen Gebieten häufiger der Zugang zu Dienstleistungen verwehrt ist, die benötigt werden, um Belastungen durch Pflegearbeit zu reduzieren (Meyer 2006, S.13).

⁶ Destatis 2014, online abrufbar:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Gesundheit/VereinbarkeitVonPflegeUndBeruf.html>

Tabelle 13: Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit, unterschieden nach Landkreisen

Landkreise	Pflegeleistungen	Kinderbetreuung
Altenburger Land (N=186)	22%	28%
Gera (N=139)	19%	27%
Greiz (N=268)	24%	25%
Jena (N=91)	13%	41%
Saale-Holzland-Kreis (N=108)	23%	33%
Saale-Orla-Kreis (N=256)	20%	34%
Saalfeld-Rudolstadt (N=308)	22%	26%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Unabhängig davon, ob privat Fürsorgeleistungen erbracht werden, stimmen im Rahmen der DGB-Erhebung etwa zwei Drittel der Befragten voll und ganz der Aussage zu, dass Thüringen ein sehr lebenswertes Bundesland ist. Im Rahmen der RAuL Befragung äußert eine große Mehrheit der Erwerbstätigen zudem eine hohe Zufriedenheit mit der Lebensqualität in ihrer Region. Überdurchschnittlich zufrieden äußern sich erwerbstätige Eltern. Unter Ihnen bewertet fast jeder Vierte (24%) die regionale Lebensqualität als sehr gut (vgl. Tabelle 14). Die regionale Bindung korrespondiert mit einer geringen Abwanderungsneigung. Unter allen Befragten überlegt nur eine Minderheit von etwa 5% die Region innerhalb der nächsten Jahre dauerhaft zu verlassen.

Tabelle 14: Regionale Lebensqualität

Wie beurteilen Sie – alles in allem – die Lebensqualität hier in der Region?	Pflege (N=331)	Kinder (N=484)	Keine Sorgearbeit (N=777)
Sehr schlecht	1%	0%	1%
Schlecht	10%	9%	11%
Gut	79%	67%	76%
Sehr gut	10%	24%	13%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Ein deutlich disparateres Bild zeigt sich mit Blick auf die Bewertung der sozialen Infrastruktur der eigenen Region. Der Aussage, dass sich die medizinische Versorgung, Bildungseinrichtungen und Kulturangebote, in den vergangenen Jahren immer weiter verschlechtert haben, stimmen insgesamt rund die Hälfte (52%) der Befragten zu. Erwerbstätige, die Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige und ältere Angehörige leisten, bewerten die Entwicklung der sozialen Infrastruktur am schlechtesten, was möglicherweise auf Defizite gerade in der medizinischen Versorgung verweist.

Tabelle 15: Infrastruktur in der Region

Die Infrastruktur in der Region, d. h. die medizinische Versorgung, Bildungseinrichtungen und Kulturangebote, haben sich in den vergangenen Jahren immer weiter verschlechtert.	Pflege (N=261)	Kinder (N=419)	Keine Sorgearbeit (N=618)
Stimme überhaupt nicht zu	14%	26%	23%
Stimme eher nicht zu	28%	26%	25%
Stimme eher zu	27%	26%	26%
Stimme voll und ganz zu	32%	23%	26%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

2.7 Sorgearbeit und Zufriedenheit mit Erwerbsarbeit

Für Erwerbstätige, die Sorgeleistungen erbringen, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besonders wichtige Rolle. Ist die Vereinbarkeit gering, sinkt auch die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Der Index Gute Arbeit, der auf der Beschäftigtenbefragung des DGB basiert, versucht die Qualität der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in einer Zahl abzubilden. Der Index umfasst eine Skala von 0-100 Punkten und berücksichtigt sowohl die Häufigkeit von Belastungen als auch den Grad der damit einhergehenden Beanspruchung. Ein Vergleich zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Sorgearbeit zeigt zunächst, dass die Arbeitsqualität von Erwerbstätigen ohne Sorgearbeit (60 Punkte) im Durchschnitt besser bewertet wird als die Arbeitsqualität von erwerbstätigen Eltern (58 Punkte) und Erwerbstätigen, die privat Pflegeleistungen erbringen (54 Punkte) (vgl. Tabelle 16). Liegt die indizierte Bewertung der Arbeitsqualität unter 50 Punkte wird sie dem Bereich schlechter Arbeit zugeordnet. Während unter den Erwerbstätigen ohne Sorgearbeit etwa jeder vierte Befragte (26%) dieser Kategorie zugeordnet werden kann, liegt der Anteil unter den Erwerbstätigen, die privat Fürsorgetätigkeiten für Pflegebedürftige erbringen, bei 46% (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 16: Bewertung der Arbeitsbedingungen in Punkten nach DGB-Index (Skala von 0 bis 100 Punkten)

	Pflege (N=90)	Kinder (N=370)	Keine Sorgearbeit (N=535)
DGB-Index Gute Arbeit	54	58	60
Teilindex Ressourcen	62	67	66
Teilindex Belastungen	51	56	58
Teilindex Einkommen und Sicherheit	49	51	60

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Tabelle 17: Bewertung der Arbeitsbedingungen (DGB-Index auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten)

	Pflege (N=90)	Kinder (N=370)	Keine Sorgearbeit (N=535)
Schlechte Arbeit (<50 Punkte)	46%	31%	26%
Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50-65 Punkte)	30%	35%	35%
Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65-80 Punkte)	20%	27%	32%
Gute Arbeit (ab 80 Punkte)	4%	6%	6%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Beschäftigte, die Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige erbringen, schneiden in allen drei großen Teilbereichen der DGB-Befragung – Einkommen und Sicherheit, Belastungen und Ressourcen – deutlich schlechter ab. Bei den erwerbstätigen Eltern gibt es vor allem im Teilbereich Einkommen und Sicherheit messbare Unterschiede (vgl. Tabelle 16). Ein Zusammenhang zwischen schlechterer Arbeitsqualität und Sorgearbeit kann zwar aufgrund der Vielzahl an Einflussvariablen nicht uneindeutig hergestellt werden, allerdings lassen sich Hinweise für mögliche Verbindungslinien finden. Mit Blick auf den Teilindex Einkommen und Sicherheit spielt vor allem die kritische Bewertung der Höhe der Einkünfte eine Rolle, was zum Teil durch die mit Sorgeleistungen verbundenen zusätzlichen Kosten erklärt werden kann (vgl. Tabelle 8). Unterschiede gibt es zudem bei der Frage nach betrieblichen Sozialleistungen (z.B. Kinderbetreuung, Fahrtkostenzuschüsse u.ä.). Erwerbstätige mit Sorgearbeit sind etwas häufiger von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen (74% vs. 69%) und empfinden dies zu einem größeren Anteil als Belastungsfaktor (28% vs. 13%).

Viele Beschäftigte berichten von steigenden Anforderungen und einer hohen Arbeitsintensität – eine potentielle Belastungssituation, die sich unter anderem in Arbeitshetze und Zeitdruck niederschlägt. Mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen (69%), die privat Sorgearbeit erbringen, fühlen sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck. Unter den Erwerbstätigen ohne Sorgearbeit ist der Anteil mit 56% vergleichsweise niedriger (vgl. Tabelle 18). Ähnlich hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die keinen oder kaum Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben. Auffällig ist, dass es Erwerbstätigen mit Kindern im Vergleich zu Erwerbstätigen mit pflegebedürftigen Angehörigen etwas häufiger gelingt, Einfluss auf die Arbeitszeit zu nehmen (56% vs. 68%) (vgl. ebd). Möglicherweise ein Hinweis darauf, dass hier seitens der Arbeitgeber eine höhere Sensibilität besteht. Vergleichsweise besser sieht es mit Blick auf den Ausgleich von Überstunden aus, wobei hier jeweils rund ein Drittel der Befragten keinen oder nur einen geringen Einfluss nehmen kann.

Tabelle 18: Zeitdruck, Gestaltung der Arbeitszeit und Überstundenausgleich

	Pflege	Kinder	Keine Sorgearbeit
Sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck.	71%	69%	56%
Gar nicht oder in geringem Maße Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit.	68%	56%	63%
Gar nicht oder in geringem Maße Einfluss darauf, wann Überstunden ausgeglichen werden.	35%	34%	31%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Arbeitshetze und Zeitdruck gehören zu jenen Arbeitsbedingungen, die nicht nur häufig vorkommen, sondern von der Mehrzahl der Erwerbstätigen auch als (eher) stark belastend empfunden werden und zwar unabhängig davon, ob privat Sorgeleistungen erbracht werden. Unterschiede gibt es mit Blick auf den Grad der Belastung aufgrund des fehlenden Einflusses auf die Arbeitszeit und den Ausgleich von Überstunden. Wie aus der nachfolgenden Tabelle 19 ersichtlich wird, nehmen Erwerbstätige mit Fürsorgetätigkeiten diese Einschränkungen signifikant häufiger als belastend wahr.

Tabelle 19: Grad der Belastung durch Zeitdruck, fehlender Einfluss auf Arbeitszeit und Überstundenausgleich

	Pflege	Kinder	Keine Sorgearbeit
Arbeitshetze und Zeitdruck als Belastungssituation.	61%	50%	54%
Fehlender Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit als Belastungssituation.	22%	25%	12%
Fehlender Einfluss auf Überstundenausgleich als Belastungssituation.	55%	44%	35%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

2.8 Ansprüche Beschäftigter an Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist kein nachrangiger Anspruch von Erwerbstätigen. Befragt nach den wichtigsten Ansprüchen an Arbeit und Beruf, wird eine gute Vereinbarkeit mit Abstand am häufigsten genannt (55%), noch vor Beschäftigungssicherheit (21%), Selbstverwirklichung (17%) und hohem Einkommen (7%) (vgl. Tabelle 20). Die Mehrzahl der befragten Berufstätigen misst Familie und Freunden einen höheren Stellenwert als der eigenen Arbeit zu. Dabei ist die Priorisierung von sozialen Beziehungen gegenüber beruflichen Anforderungen unter Erwerbstätigen, die Sorgearbeit erbringen, überdurchschnittlich stark ausgeprägt (vgl. Tabelle 21). Im Umkehrschluss bedeutet dies nicht, dass Arbeit und Beruf für Erwerbstätige keinen hohen Stellenwert haben. Im Gegenteil: Neun von zehn befrag-

ten Erwerbstätigen (88%) identifizieren sich in sehr hohem (35%) oder hohem Maße (53%) mit ihrer Arbeit.

Tabelle 20: Wichtigste Ansprüche an Arbeit und Beruf

	Pflege (N=331)	Kinder (N=484)	Keine Sor- gearbeit (N=777)
Ein hohes Einkommen zu erhalten.	4%	4%	7%
Sich in der Arbeit selbst verwirklichen zu können.	19%	15%	17%
Einen sicheren Arbeitsplatz zu haben.	15%	15%	21%
Beruf und Leben gut vereinbaren zu können.	62%	66%	55%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Tabelle 21: Soziale Beziehungen und Beruf

Soziale Beziehungen, Familie und Freunde sind mir wichtiger als meine Arbeit.	Pflege (N=331)	Kinder (N=484)	Keine Sor- gearbeit (N=777)
Trifft überhaupt nicht zu	4%	4%	7%
Trifft eher nicht zu	19%	15%	17%
Trifft eher zu	15%	15%	21%
Trifft voll und ganz zu	62%	66%	55%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Die Ansprüche der Beschäftigten an die Vereinbarkeit von Leben, Sorgearbeit und Beruf betreffen vor allem das Thema Arbeitszeit. Wie im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, treten Zeitdruck, ein fehlender Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit und auf den Ausgleich von Überstunden häufig auf und werden gerade von Erwerbstätigen mit Sorgetätigkeiten überdurchschnittlich häufig als relevante Belastung empfunden. Angesichts der durchschnittlich hohen Wochenarbeitszeit verwundert es nicht, dass sich viele Erwerbstätige, die Sorgeleistungen erbringen, zudem wünschen, weniger Stunden pro Woche arbeiten zu müssen. Einem entsprechenden Statement stimmen innerhalb der Ostthüringer Befragung 28% voll und ganz und weitere 24% der Befragten eher zu (Tabelle 22). Unter den Erwerbstätigen die Fürsorgetätigkeiten für Ältere und Pflegebedürftige erbringen, teilt etwas mehr als die Hälfte (54%) den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung. Zudem wünscht sich mehr als jeder dritte sorgeleistende Erwerbstätige (38%) flexiblere Arbeitszeiten (Tabelle 23). Besonders stark ausgeprägt ist der Anspruch an eine verlässliche Arbeits- und Zeitplanung. So stimmen 90% der Erwerbstätigen, die Sorgeleistungen erbringen, der diesbezüglichen Aussage voll und ganz (59%) oder zumindest eher zu (31%) (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 22: Sorgearbeit und Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

Ich wünsche mir weniger Stunden pro Woche arbeiten zu müssen.	Pflege (N=261)	Kinder (N=429)	Sorgearbeit (N=690)
Stimme überhaupt nicht zu	32%	36%	34%
Stimme eher nicht zu	14%	14%	14%
Stimme eher zu	23%	24%	24%
Stimme voll und ganz zu	31%	26%	28%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Tabelle 23: Sorgearbeit und Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten

Ich hätte gerne flexiblere Arbeitszeiten.	Pflege (N=222)	Kinder (N=374)	Sorgearbeit (N=690)
Stimme überhaupt nicht zu	45%	40%	42%
Stimme eher nicht zu	19%	20%	20%
Stimme eher zu	19%	20%	19%
Stimme voll und ganz zu	17%	19%	19%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Tabelle 24: Sorgearbeit und Wunsch nach verlässlicher Arbeits- und Zeitplanung

Ansprüche an Führungskräfte: Eine verlässliche Arbeits- und Zeitplanung.	Pflege (N=222)	Kinder (N=374)	Sorgearbeit (N=596)
Stimme überhaupt nicht zu	2%	1%	2%
Stimme eher nicht zu	7%	9%	8%
Stimme eher zu	31%	31%	31%
Stimme voll und ganz zu	60%	58%	59%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Die fortschreitende Entgrenzung von Arbeit und der erweiterte Zugriff auf lebensweltliche Ressourcen stellt für Erwerbstätige mit Fürsorgeverantwortung eine besondere Herausforderung dar. Nur etwa die Hälfte der Befragten (46%) kann seine Freizeit voll und ganz klar von seiner Arbeitszeit abgrenzen. Für rund ein Drittel der Sorgeleistenden (34%) trifft eine klare zeitliche Abgrenzung (eher) nicht zu (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Sorgearbeit und Entgrenzung von Arbeit und Leben

Ich kann meine Freizeit klar von meiner Arbeitszeit abgrenzen.	Pflege (N=263)	Kinder (N=430)	Sorgearbeit (N=629)
Trifft überhaupt nicht zu	16%	15%	15%

Trifft eher nicht zu	19%	19%	19%
Trifft eher zu	20%	21%	31%
Trifft voll und ganz zu	46%	46%	46%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Die Ansprüche der Beschäftigten an Arbeitszeitverkürzung oder an mehr Zeitsouveränität betreffen nicht nur, aber auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf. Inwiefern sich die Möglichkeiten in der Vergangenheit verändert haben, kann anhand der untersuchten Daten nicht beantwortet werden. Generell tendieren die im Kontext der RAuL Untersuchung befragten Arbeitnehmer*innen aber zu der Ansicht, dass die Interessen der Beschäftigten immer weniger berücksichtigt werden. Unter den Erwerbstätigen, die Fürsorgearbeit leisten, stimmen 21% einem entsprechenden Statement voll und ganz und 36% eher zu. Beschäftigte, die Sorgearbeit für Ältere oder Pflegebedürftige erbringen, vertreten besonders häufig diese Ansicht (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Sorgearbeit und die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen

Die Interessen der Arbeitnehmer werden immer weniger berücksichtigt.	Pflege (N=252)	Kinder (N=407)	Sorgearbeit (N=659)
Stimme überhaupt nicht zu	11%	13%	12%
Stimme eher nicht zu	25%	35%	31%
Stimme eher zu	40%	33%	36%
Stimme voll und ganz zu	24%	19%	21%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: RAuL (2016); eigene Auswertung

Wie die qualitativen Expert*inneninterviews nahelegen, ist die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf in vielen Unternehmen kein relevantes personalpolitisches Thema – gerade mit Blick auf die Pflege Angehöriger (vgl. Kap. 3). Hierzu trägt bei, dass aus Sicht vieler befragter Beschäftigter in den Unternehmen keine Kultur des Meinungs austausches besteht. Ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen, ist in vielen Fällen nicht (19%) oder nur in geringem Maße (35%) vorhanden. Dabei legen qualitative Erhebungen den Schluss nahe, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ein besonders sensibles persönliches Thema darstellt und die Beschäftigten Hemmschwellen überwinden müssen, um diese Situation im Unternehmen zu thematisieren (MASGF 2009, S. 68).

Tabelle 27: Sorgearbeit und Betriebsklima

Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?	Pflege (N=90)	Kinder (N=370)	Sorgearbeit (N=460)
Gar nicht	23%	18%	19%
In geringem Maß	45%	33%	35%
In hohem Maß	24%	35%	33%
In sehr hohem Maß	8%	14%	13%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: DGB-Index Thüringen (2016); eigene Auswertung

Zur weiteren Annäherung an die Frage, welche Unterstützungsmaßnahmen sich Erwerbstätige mit Fürsorgeverantwortung ganz konkret von ihrem Arbeitgeber oder auch von Kommune, Land oder Bund erwarten, wird abschließend die vom Familienzentrum in Jena 2013 erfolgte Befragung von Erwerbstätigen zum Pflegebedarf von Angehörigen herangezogen.

Von den 587 befragten Erwerbstätigen unterstützen, betreuen und pflegen 27% Angehörige⁷, wobei diese in etwas mehr als der Hälfte der Fälle (57%) nicht in eine Pflegestufe eingruppiert sind. Dass 57% der Befragten davon ausgehen, innerhalb der nächsten fünf Jahre einen Angehörigen zu pflegen, unterstreicht die Dringlichkeit, mit der die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auf die Tagesordnung gehört. Favorisiert wird seitens der befragten Erwerbstätigen die Unterstützung durch ambulante Pflegedienste, hauswirtschaftliche Hilfen oder Tagespflege. Nur eine Minderheit (5%) möchte pflegebedürftige Angehörige in Pflegeheimen betreut wissen. Stattdessen haben betreutes Wohnen und neue Wohnformen (Stichwort Service Wohnen) eine sehr hohe Akzeptanz. Wenn sie Rat und Hilfe suchen, wenden sich Erwerbstätige neben sozialen Kontakten (69%) vor allem an Pflegestützpunkte (52%), das Familienzentrum Jena (15%) oder andere städtische Einrichtungen (26%). Dabei ist nur jeder zehnte Befragte der Ansicht, dass die Kommune ausreichend auf eine älter werdende Bevölkerung eingestellt ist und nur 15% nehmen die Informationspolitik der Stadt hinsichtlich der Vereinbarkeitsproblematik als ausreichend wahr. Unter den Vorschlägen und Anregungen für die Kommunalpolitik kommt dem Thema altersgerechter und bezahlbarer Wohnraum die höchste Priorität zu. Darüber hinaus plädieren die befragten Erwerbstätigen für mehr Barrierefreiheit in öffentlichen Einrichtungen, Nahverkehr und auf Gehwegen, mehr Pflegeplätze, mehr Einrichtungen für betreutes Wohnen und eine bessere Informationspolitik.

⁷ Der vergleichsweise hohe Anteil ist unter anderem auf einen weiten Pflegebedürftigkeitsbegriff zurückzuführen. Ein weiterer naheliegender Grund für den hohen Anteil ist eine Positivauswahl, d.h. das pflegende Angehörige überdurchschnittlich häufig den Fragebogen des Familienzentrums und des Pflegestützpunktes ausgefüllt haben.

3 Qualitative Experteninterviews: Sorgearbeit aus Unternehmenssicht

Um ein möglichst ganzheitliches Bild zu bekommen, haben wir uns bemüht, die Perspektive der Thüringer Unternehmen zu erfassen. Dafür haben wir in leitfadengestützten Interviews verschiedene Expert*innen in Thüringen zu der Thematik befragt. Um möglichst umfassend informiert zu werden, haben wir vier Interviews mit Vertreter*innen verschiedener Branchenverbände in Thüringen sowie weitere drei Interviews mit leitenden Sekretär*innen der Gewerkschaften IG Metall (GW_1), Ver.di (GW_2) und NGG (GW_3) durchgeführt.

Die Gespräche zielten darauf, explorativ zu eruieren, inwiefern Thüringer Unternehmen sensibel dafür sind, dass immer mehr Mitarbeiter*innen sich neben ihrem Beruf auch um die Sorge und Pflege von Angehörigen kümmern müssen. Wir wollten wissen, ob es ein Interesse und ein Problembewusstsein bei Thüringer Unternehmen für das Thema ‚Sorge von Angehörigen‘ gibt, ob die Branchenverbände und Gewerkschaften Anhaltspunkte dazu haben, wer und wie viele davon betroffen sind und ob es Unternehmen gibt, die Mitarbeiter*innen verlieren oder nur beschränkt einsetzen können, weil diese Sorge- oder Pflegearbeit übernehmen. Wir waren außerdem daran interessiert, von Unternehmen zu erfahren, die familienbewusste Personalpolitik, im Sinne einer Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen betreiben. Diese *best practice*-Fälle können erfahrungsgemäß Anregungen für bereits erprobte Instrumente geben, wobei es zu prüfen gilt, inwieweit diese an betriebliche Voraussetzungen gebunden sind.

Ein weiterer Fragekomplex im Leitfaden erfasste die Rolle des Fachkräftemangels für die Vereinbarkeit. Wir diskutierten mit den Expert*innen, welche Lösungen diese für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen und fragten danach, ob die Verbände konkrete Angebote (Informationsveranstaltungen, Modelltransfer etc.) machen. Die Gespräche wurden protokolliert und anonymisiert. Im Folgenden werden die zentralen Befunde dieser qualitativen Erhebungsphase im Rahmen dieser Vorstudie dargelegt.

3.1 Fachkräftesituation und familienorientierte Personalpolitik

Alle Expert*innen stimmen darin überein, dass es in Thüringen eine hohe Nachfrage nach Fachkräften seitens der Unternehmen gibt, die eine familienorientierte Personalpolitik, im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit unabdingbar macht. Dieses Erfordernis wird perspektivisch zunehmen: Neben dem strukturellen, bundesweit geltenden demographischen Wandel, der darin besteht, dass immer mehr Menschen älter werden und damit auf Hilfe angewiesen sind, zeichnet sich für Thüringen, etwa im Bereich der hochqualifizierten Ingenieur*innen aus der Optoindustrie und den Kunststoff verarbeitenden Unternehmen mit eigener Forschung und Entwicklung ab, dass diese nun in ein Alter kommen, in dem sie mit der Versorgung älterer Angehöriger konfrontiert werden. Dies ist keine Entwicklung, die

ausschließlich für eine spezifische Kohorte gilt und „nur“ für diese angegangen werden muss. Vielmehr handelt es sich um eine Tendenz, die auf lange Sicht bestehen bleibt, eher zunehmen wird und daher auch zur Folge hat, dass die Unternehmen gehalten sind, entsprechende betriebliche Personalplanungskonzepte zu implementieren.

Der Fachkräftemangel, so die Expert*innen, wird dazu führen, dass sogenannte weiche Standortfaktoren an Bedeutung gewinnen. Wenn Unternehmen keine Angebote machen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit aktiv unterstützen, wird dies eine Abwanderung, der ohnehin bereits knappen Fachkräfte nach sich ziehen. Die Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte wird in diesen beiden Branchen nicht allein über materielle „Belohnungen“ und Anreize (Entgelte) ausgetragen. Unternehmen müssen, wenn sie Mitarbeiter*innen binden und neue hochqualifizierte gewinnen wollen, gerade diesen Aspekt zu einem zentralen Bestandteil ihrer Personalpolitik machen.

Auch in der Automobilzulieferindustrie, der Metallbearbeitung und dem Handel stellt sich die Vereinbarkeit als Problem dar. In diesen Unternehmen werden die Möglichkeiten darauf ausgerichtete Personalplanungskonzepte einzuführen, von den Expert*innen aufgrund geringer Margen (Automotive und Metallverarbeitung), kleinteiliger Betriebsstrukturen (Handel) und „anderer Themen, die gerade wichtiger sind“ (Kunststoff) vergleichsweise gering eingeschätzt.

3.2 Ausgestaltung und Verbreitung familienbewusster Personalpolitik

Aussagen wie „Jede Arbeitszeit, die für Sorgearbeit aufgewandt wird und uns als Unternehmer fehlt, tut uns weh“ (BV_2) auf der einen Seite und „zufriedene Mitarbeiter sind ein Schatz, der nicht zu bezahlen ist. Wenn das heißt, dass sie Arbeitszeit wegen ihrer Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen reduzieren wollen“ (BV_4) andererseits, machen die Bandbreite der Vorstellungen der Expert*innen darüber, wie familienorientierte Personalpolitik konkret ausgestaltet sein kann, deutlich.

Unternehmen der Optonetbranche bieten ihren Mitarbeiter*innen bereits finanzielle Unterstützung für Kitaplätze an. Für einzelne Mitarbeiter*innen werden auch Möglichkeiten geschaffen, Homeofficezeiten einzurichten. Dabei handelt es sich um individuelle (keine systematischen bzw. kollektivvertraglichen) Lösungen und Angebote, die innerbetrieblich Gerechtigkeitsfragen aufwerfen, etwa zwischen den Facharbeiter*innen und Verwaltungsangestellten mit festen Arbeitszeiten und Präsenzpfllichten und den Ingenieur*innen, deren Tätigkeiten eine zeitliche und räumliche Entgrenzung von Arbeit eher zulassen. Die Expert*innen berichten, dass es in einigen Unternehmen konflikthafte Diskussionen darüber gibt.

Auch in der Ernährungsindustrie und im Gastgewerbe gibt es Regelungen, um Frauen die Sorge kleiner Kinder zu ermöglichen. Dazu zählen durch Betriebsvereinbarungen abgesicherte, sogenannte *Mut-*

tischichten für eine begrenzte Zeit (in der Regel unmittelbar nach der Elternzeit bis zum Beginn der Grundschule).

Anders verhält es sich über alle Branchen hinweg mit der Pflege älterer Familienangehöriger. Zwar wird dies als zunehmend dringliches Thema in Form von Zeitschriftenbeiträgen und öffentlichen Veranstaltung in die Branchenverbände getragen. In den Betrieben selbst – so die Vertreter*innen – ist es jedoch noch kein Thema. Vielmehr reagieren die Unternehmen darauf mit Skepsis und verweisen darauf, dass die Leute „dies früher auch irgendwie hingekriegt haben“ (BV_1). Wenn nach Möglichkeiten gesucht wird, um Mitarbeiter*innen die Pflege von Angehörigen zu ermöglichen, wird dies als Zugeständnis kommuniziert und mit den Betroffenen auch in der Weise und individuell verhandelt (BV_3). Das schließt nicht aus, dass einzelne Mitarbeiter*innen für die Pflege älterer Familienangehörige Urlaub nehmen können oder auf Überstunden ihres Arbeitszeitkontos zurückgreifen können. Neue, eigens für die Pflege geschaffene Personalinstrumente sind weder den Expert*innen aus den Branchennetzwerken der Unternehmen, die sie betreuen, bekannt, noch jenen aus den drei Gewerkschaften.

3.3 Mitarbeiter*innenbindung und Sorgearbeit

Einen entscheidenden Impuls dafür, Mitarbeiter*innen in den Unternehmen überhaupt halten zu wollen, gab die Rente mit 63, die zu höheren Abgängen geführt hat und die Unternehmen mit einem Personal-mangel konfrontierte. Im Bereich der Ernährungsindustrie hatte diese Entwicklung zur Folge, dass Personalverantwortliche und Betriebsrät*innen begannen, sich Gedanken darüber zu machen, wie es gelin-gen kann, Mitarbeiter*innen an den Betrieb zu binden. Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgear-beit eines der Kernstrategien darstellen muss, darüber besteht kein Zweifel (GW_3).

Insbesondere in den Unternehmen der Automobilzulieferer und dem Handel werden die Gestaltungs-möglichkeiten dafür als sehr gering eingeschätzt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit liegt in diesen Branchen in der Verantwortung der Mitarbeiter*innen, die, um dies zu stemmen, derzeit auf individuelle Strategien zurückgreifen (vor allem Teilzeitbeschäftigung; zum Teil auch familiäre Netzwer-ke). Gleiches gilt für das Gros der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie. Hier wird in den nächsten Jahren zugleich von einem massiven Fachkräftemangel ausgegangen, der vor allem die Regionen Saal-feld, Jena, Erfurt und Eisenach betreffen wird. Nach Einschätzung der zuständigen Gewerkschaft wird diese Entwicklung verdrängt; strategische, auf mittlere Sicht angelegte Personalentwicklungskonzepte werden in den Betrieben kaum verfolgt.

Im Einzelhandel wird die Vereinbarkeitsthematik vor allem über das arbeitspolitische Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben platziert. In Unternehmen wie Kaufland gibt es dazu derzeit Aushandlungen mit der Zentrale. Dies ist auch deswegen erforderlich, weil hier ausgedehnte Öffnungs-

zeiten bei gleichzeitig sinkendem Teilzeitvolumen (Arbeitsverträge mit 12 Std./Woche) und erhöhte Flexibilitätsanforderungen zu umsatzstarken Einsatzzeiten seitens der Unternehmen aufeinandertreffen. Einsatzzeiten, die eine Kinderbetreuung (z.B. Einsatz nur bis 17 Uhr) ermöglichen, sind die Ausnahme. In Einzelhandelsunternehmen ohne Betriebsräte sind derartige Regelungen – nach Einschätzungen der befragten Expert*innen – gar nicht durchzusetzen. Die Schlachtereien, die viele Arbeitsmigrant*innen beschäftigen, sind von einer, wie auch immer gearteten, betrieblichen Personalpolitik in Gänze ausgeschlossen.

3.4 Regelungsinstrumente familienorientierter Personalpolitik

Die im Jahr 2008 eingeführten gesetzlichen Regelungen zur Pflegezeit bzw. der Familienpflegezeit im Jahr 2012 sind in den Köpfen der Thüringer Arbeitgeber*innen wenig bis gar nicht präsent. Darauf ausgerichtete formalisierte personalpolitische Maßnahmen gehen eher auf die Initiative der Sozialpartner und/oder auf betrieblicher Ebene auf die Betriebsräte zurück.

In den kleinteiligen Betrieben der Fertigungstechnik und Metallverarbeitung (das größte Unternehmen beschäftigt 60 Mitarbeiter*innen) sowie der Kunststoffindustrie ohne Interessenvertretung spielen derartige Instrumente keine Rolle. Stattdessen wird „flexibel“ auf Anforderungen reagiert, „das wird aber nicht irgendwie geregelt, durch eine Betriebsvereinbarung schon gar nicht“ (BV_3).

Bereits vor der Einführung der Gesetze konnten Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst, deren Arbeitsverhältnis dem TVöD unterliegen, die tariflichen Ansprüche zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bzw. Betreuung naher Angehöriger in Anspruch nehmen. Danach haben die Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst Anspruch auf bis zu vier Tage bezahlte Arbeitsbefreiung zur Pflege eines schwer erkrankten Angehörigen bzw. zur Pflege eines erkrankten Kindes (sofern im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach §45 SGB V besteht oder bestanden hat). Sie können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Es besteht grundsätzlich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Pflege bzw. Betreuung von Angehörigen und Beruf.

Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Thüringen enthält in § 10 „Familie und Beruf“ Regelungen, die Mitarbeiter*innen nach der Beendigung der gesetzlichen Elternzeit in einem Zeitraum von 2 Jahren für sich in Anspruch nehmen können. Dazu gehört zum Beispiel eine bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Einsätzen. Die Gestaltung der Arbeitszeit soll den Möglichkeiten der Beschäftigten Rechnung tragen. Es sollen zudem Möglichkeiten zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen angeboten (oder geschaffen) werden, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikationen dienen. All diese Regelungen gelten allerdings nur

für Betriebe mit mindestens 100 Vollzeitbeschäftigten, sodass wenige Beschäftigte des Thüringer Einzelhandels diese Regelungen geltend machen können.

Sie bieten jedoch wichtige Anregungen für verbindliche Maßnahmen familienorientierter Personalpolitiken. Insgesamt wird die Erosion der Tarifbindung für die gewerkschaftlichen Expert*innen als Problem für die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit bewertet.

Betriebskindergärten, wie sie das Unternehmen Jenoptik für seine Mitarbeiter*innen bereitstellt, sind nach Einschätzungen der Expert*innen aus den Verbänden aufgrund fehlender Ressourcen nur verbandsübergreifend zu realisieren. Hier wird auch auf staatliche Unterstützung gesetzt.

3.5 Resümee

Die Erhebung der Expert*innensicht in Form von leitfadengestützten Interviews erfüllte eine wichtige, komplementäre Funktion dieser Studie. Sie zeigte, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit in Thüringer Unternehmen als relevantes Thema bewertet wird. In den Gesprächen wurde in dem Zusammenhang vielfach von einer „Baustelle“ gesprochen, die man bislang irgendwie umfahren konnte, die aber zukünftig vermehrt auftreten wird, sodass man sich diesem Problem stellen muss. Dies betrifft insbesondere die Sorge von älteren Familienangehörigen, für die keinem der Expert*innen ein Personalinstrument aus den Betrieben bekannt war. Es werden in einigen Betrieben ad hoc und individuell Einzellösungen insbesondere für hochqualifizierte Mitarbeiter*innen geschaffen; diese sind jedoch nicht Teil einer strategischen Personalplanung, die sich dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit verschreibt.

Eine besondere Herausforderung stellt dabei die Tatsache dar, dass, anders als bei der Sorgearbeit für Kinder, die Pflege älterer Angehöriger strukturell von mehreren Unbestimmtheitslücken betroffen ist: Pflegefälle treten vielfach plötzlich auf und kündigen sich nur in wenigen Fällen an. Sie sind in Umfang und Länge kaum zu planen. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, durch das sich insbesondere kleine und mittlere Unternehmen auszeichnen. Zugleich sind diesen aufgrund geringer personeller Ressourcen dabei Grenzen gesetzt. Dass eine sorgewusste und pflegesensible Personalpolitik, die die Themenfelder Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Führung, betriebliche Sozial- und Serviceleistungen und Wiedereingliederungsmanagement umfasst, nur in wenigen Thüringer Unternehmen etabliert ist, hat voraussichtlich viel mit der Kleinteiligkeit der Thüringer Unternehmenslandschaft und fehlenden personalpolitischen Ressourcen zu tun.

Zudem gibt es in der Literatur zahlreiche systematische Ausarbeitungen, die mögliche Gestaltungsfelder sorge- und pflegesensibler Arbeit in den Dimensionen Arbeitszeit, Betriebskultur und Arbeitsorganisation ausführlich beleuchten (Reuß et. al. 2012).

4 Ausgewählte Studien zur Thematik Sorgearbeit und Erwerbsarbeit

Dass eine Verknüpfung von Sorge- und Erwerbsarbeit geboten ist, zeigt eine gemeinsame Initiative der Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Unter der Schirmherrschaft beider Ministerien wurde ein audit konzipiert, mit dem Unternehmen hinsichtlich von Vereinbarkeitsthemen zur Professionalisierung angehalten werden. Das audit verspricht eine erhöhte Identifikation, Motivation und Zufriedenheit von Beschäftigten, die Bindung von Fachkräften und eine verbesserte Bewerberqualität. In der jährlich stattfindenden Zertifikationsverleihung können Unternehmen ihre Reputation als familienfreundlicher Arbeitgeber steigern und ihre Personalanstrengungen medienwirksam gegenüber Mitarbeiter*innen und der breiten Öffentlichkeit dokumentieren (www.berufundfamilie.de/akademie).

In der vom Hessischen Sozialministerium herausgegebenen Broschüre „Beruf und Pflege vereinbaren“ (2015) werden Lösungsansätze und Praxisbeispiele präsentiert. Sie enthält konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die sich auf die Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Service für Pflegendе beziehen. Ausgehend von konkreten beispielhaften Situationen werden passende Maßnahmen und die dabei greifenden rechtlichen Möglichkeiten anschaulich beschrieben.

Stärker problembeschreibend fasst eine Expertise des Projekts Carers@work des Forschungszentrum Familienbewußte Personalpolitik die betrieblichen Folgekosten einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zusammen (Schneider et al. 2011). Bezog sich der Vereinbarkeitskonflikt in der Vergangenheit eher auf die Herausforderung von Kindererziehung und Beruf, so wird zukünftig eher die Pflege älterer Angehöriger ökonomische Konsequenzen haben. Kosten entstehen der Studie zufolge durch Fehlzeiten aufgrund von Absentismus und Krankheit, (temporäre) Fluktuation und Reduzierung der Stundenanzahl, erhöhten Supervisionsaufwand von Führungskräften sowie Präsentismus. Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden auf 18,94 Milliarden Euro pro Jahr beziffert. Davon entfallen 8,06 Milliarden Euro auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen (hilfebedürftigen) Angehörigen. Die durchschnittliche Höhe betrieblicher Folgekosten beträgt pro Beschäftigtem mit Pflege- respektive Hilfeaufgaben 14.154,20 Euro jährlich. Als größter Kostenfaktor wird mit einem Anteil von 47,3% an den Gesamtkosten der Präsentismus ausgemacht (ebd.).

Das ISF München hat 2011 eine explorative Befragung von Beschäftigten der Landeshauptstadt München durchgeführt⁸. Auf der Basis von 21 Interviews mit 16 Frauen und fünf Männern, die pflegebedürftige Eltern, Geschwister, Ehepartner oder Kinder pflegen, kommt die Studie zu dem Schluss, dass pfe-

⁸ Näheres zu dem Projekt findet sich unter [/http://www.lanceo.de/index.php?article_id=32](http://www.lanceo.de/index.php?article_id=32).

gende Angehörige oft mit einem doppelten Anerkennungsproblem konfrontiert sind: Im Erwerbsleben ist es für sie schwierig sich stark zu engagieren. Anerkennung ist in diesem Kontext aber häufig an ein besonderes Engagement gebunden. Bei der Sorgearbeit engagieren sich die Betroffenen zwar stark, die Chancen auf Anerkennung stehen aber ungünstig, weil die Pflegebedürftigen mit ihrer eigenen Situation zu kämpfen haben und zum Teil unzufrieden damit sind, wie sie versorgt werden. Einen Ausweg aus diesem Dilemma bietet der Studie zufolge das Verständnis und die Wertschätzung des direkten Vorgesetzten, womit dem Wunsch der Befragten nach einem ganzheitlichen Bild des Arbeitnehmers entsprochen wird.

Vergleichbare Studien wurden in Österreich durchgeführt. Im Rahmen eines Forschungsprojekts zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger⁹ wurden die Erfahrungen und Vorschläge von Personalvertreter*innen und Personalverantwortlichen zur Vereinbarkeit erhoben. Zu den zentralen Aussagen dieser Studie gehört, dass Pflegearbeit seltener mehr Zufriedenheit schafft als berufliches Engagement und letzteres oftmals auch als entlastend erlebt wird. Die Wissenschaftler*innen empfehlen daher, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegearbeit jeglichen Ausstiegsszenarien aus der Erwerbsarbeit vorzuziehen.

Eine, vom Europäischen Sozialfond und vom Land Brandenburg geförderte, 2009 herausgegebene, Studie zielt in eine ähnliche Richtung wie die vorliegende Vorstudie: Untersucht wird das Ausmaß der Betroffenheit und die Situation von Erwerbstätigen in Brandenburg, die neben ihrer Berufstätigkeit im privaten Kontext häusliche Pflegearbeit leisten. Hintergrund der Studie ist die Prognose, dass sich in Brandenburg die Zahl der Pflegebedürftigen über 65 Jahre um mehr als 70% erhöhen wird (Prognosezeitraum 2007 bis 2030). Für die Altersgruppe über 80 Jahre wird bis 2020 von einer Verdopplung ausgegangen. Die Studie basiert auf qualitativen und quantitativen Interviews mit unterschiedlichen Akteursgruppen (Pflegedienstleister, Beratungszentren, arbeits- und sozialpolitische Akteure sowie erwerbstätige pflegende Angehörige). Letztere führen vor allem finanzielle (sinkendes Haushaltsnettoeinkommen, wenn ein Pflegefall eintritt) und berufliche Gründe (Sorge nach der Pflegephase nicht mehr in die gleiche Position oder gar nicht mehr zurückkehren zu können) dafür an, dass Erwerbsarbeit und Pflegearbeit gleichzeitig ausgeübt wird. Soziale und ökonomische Ungleichheiten sind dieser Studie zufolge der Grund dafür, warum Erwerbstätige, die Pflegearbeit leisten, ihre Arbeitszeit kaum reduzieren. Die daraus erwachsene Doppelbelastung kann am ehesten durch eine Erhöhung der Zeitsouveränität abgebaut werden, so ein zentrales Fazit. Je höher die Qualifikation der befragten Beschäftigten desto eher wird dem Wunsch nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten vom Arbeitgeber entsprochen. Dazu können auch Pflegedienstleister beitragen, indem sie ihre Leistungen an den Zeitstrukturen der Arbeitgeber von Pflegearbeit leistenden Mitarbeiter*innen ausrichten.

⁹ http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/LF_stelzer_04_04.pdf

5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Eckpunkte für eine weiterführende Untersuchung

Für die befragten Arbeitnehmer*innen in Thüringen hat die Möglichkeit Beruf und Leben vereinbaren zu können, mit großem Abstand die höchste Priorität. Dies ist ein überraschender und zugleich aufschlussreicher Befund, der die Relevanz der untersuchten Thematik unterstreicht. Es ist davon auszugehen, dass in der Vergangenheit vor allem der Beschäftigungssicherheit eine höhere Präferenz eingeräumt wurde, als dies in der aktuellen Befragung der Fall ist. Vor dem Hintergrund der veränderten Arbeitsmarktsituation – Beschäftigte agieren in vielen Branchen auf einem Angebots(-arbeits)markt –, eines entsprechend gestiegenen Arbeitnehmer*innenbewusstseins und der demografischen Entwicklung spricht vieles dafür, dass die Vereinbarkeitsthematik zukünftig weiter an Bedeutung gewinnt. Dass die Beschäftigten zugleich die Lebensqualität in ihrer Region als hoch bewerten und die Abwanderungsneigung gering ist, verweist auf das große Gestaltungspotential dieser Entwicklung. Maßnahmen, die die Bindung von Mitarbeiter*innen an ihren Arbeitgeber verstetigen, sind mit Blick auf die Entwicklung der Thüringer Unternehmenslandschaft durchaus vielversprechend. Hierzu gehört zweifelsfrei die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit auch Fürsorgeleistungen entweder für die eigenen Kinder oder für ältere Familienangehörige zu erbringen.

Wie die Studie gezeigt hat, leisten bereits heute rund die Hälfte der Erwerbstätigen in Thüringen Fürsorgetätigkeiten, wobei Sorgearbeit für junge *und* ältere Familienmitglieder eher eine Ausnahme darstellt. Je nachdem ob man einen eher engen oder weiten Sorgebedürftigkeitsbegriff zugrunde legt, erbringen bereits heute 10-20% der Erwerbstätigen Fürsorgetätigkeiten für ältere Menschen. Dabei lautet eine wichtige Erkenntnis der Erhebung, dass eine Betreuungssituation nicht erst mit einer Pflegestufe beginnt. Inwieweit das Pflegestärkungsgesetz II dieses Szenario verändert, gilt es in prospektiven Bedarfsermittlungen und Planungen zu eruieren. Fest steht, dass aufgrund der demografisch bedingten Altersstrukturverschiebung das Thema Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung zukünftig größeren Handlungsdruck entfalten wird. In einer Beschäftigtenbefragung des Jenaer Bündnisses für Familie geht mehr als die Hälfte der Befragten (57%) davon aus, innerhalb der nächsten fünf Jahre eine*n Angehörige*n zu betreuen.

Der demografische Wandel schlägt sich nicht nur in den erhöhten Pflegebedarfen nieder, er zeigt sich auch am starken Anstieg der Erwerbstätigenquote älterer Menschen. Diese Tatsache ist insofern von besonderer Brisanz, als dass es sich um jene Altersgruppe der 55plus handelt, die in besonderem Maße Pflegeaufgaben für Angehörige übernehmen. Es erhöht sich demnach nicht nur die Nachfrage der auf Pflege angewiesenen Menschen. Mit dem Auslaufen staatlicher Vorruhestandsregelungen und erhöhter Bedarfe von Menschen mit erfahrungsgesättigten, beruflichen Qualifikationen erhöht sich auch das Erwerbsarbeitsalter derer, die diese Aufgaben neben ihrer einkommensbasierten Arbeit leisten. Entgegen

der öffentlichen Wahrnehmung sind es dabei nicht nur Frauen, die mit der Vereinbarkeitsfrage konfrontiert sind. Fast ebenso viele Männer geben in den Befragungen an, viel Zeit für Pflegeleistungen aufzubringen. Der vergleichsweise geringe Unterschied zwischen den Geschlechtern lässt sich vor allem auf die hohe Frauenerwerbstätigenquote in Thüringen und der für Ostdeutschland typischen (eher emanzipierten) Arbeitsteilung in den Familien und Lebensgemeinschaften zurückführen.

In den Befragungsergebnissen zeigte sich außerdem, dass Beschäftigte, die Sorgearbeit übernehmen, über einen hohen Bildungsgrad verfügen. Dieser Zusammenhang verweist auf die geringen Substitutionsmöglichkeiten von qualifizierten Mitarbeiter*innen, mit denen Unternehmen in Thüringen konfrontiert sind. Das Ziel die *Humanressource Mitarbeiter*in* zu binden, da deren Qualifikationen für die Unternehmen essentiell sind, wurde auch in den Interviews mit den Unternehmens-, Branchen- und Gewerkschaftsvertreter*innen einhellig bekräftigt. Für einige Unternehmen (insbesondere in der Automobilzuliefer- und Optoindustrie) steht und fällt damit gar deren Wettbewerbsfähigkeit. Umso verwunderlicher ist es, dass die Pflege älterer Angehörige so gut wie nicht auf der Tagesordnung der Thüringer Unternehmen steht. Während die Sorge von Kindern bereits Eingang in die Personalpolitik vieler Unternehmen gefunden hat, stellt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei vielen Arbeitgebern Thüringens eine konzeptionelle Leerstelle dar. Wenn Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Sorgearbeit für Ältere angeboten werden, handelt es sich eher um individuelle Lösungen für einzelne Mitarbeiter*innen, die keine Anhaltspunkte für systematische und formalisierte Personalinstrumente zulassen.

Die große Bedeutung, die Beschäftigte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beimessen, verweist auf einen weiteren wichtigen Befund: Beschäftigte, die Sorgearbeit erbringen, bewerten ihre Arbeit schlechter. Mehr als zwei Drittel fühlen sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck. Diese Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit machen deutlich, dass der Wettbewerb um die Ressource Zeit, die von den Betroffenen auf die Lebensbereiche Beruf und Pflege gleichzeitig verwendet werden muss, zu einer Belastungssituation führt, die die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung der Betroffenen deutlich beeinträchtigt. Belastungskumulierend dürfte hierbei auch der Umstand wirken, dass überraschend wenige der Erwerbstätigen, die Sorgeleistungen erbringen, in Teilzeit arbeiten. Gleichwohl artikulieren 90% derer, die Sorgeleistungen erbringen, den Anspruch, ihre Arbeitszeit verlässlich planen zu können. Offenbar sehen die befragten Mitarbeiter*innen ihre Interessen häufig nicht berücksichtigt. Dies deutet darauf hin, dass die befragten Mitarbeiter*innen nicht das Gefühl haben, dass sie ihre aus der Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit resultierenden Probleme gegenüber ihren Vorgesetzten offen ansprechen können. Dieser Eindruck wurde von den interviewten Branchenexpert*innen in ähnlicher Weise artikuliert. Qualitative Erhebungen zeigen zudem, dass Erwerbstätige, die Sorgeleistungen erbringen, häufig das Gefühl haben, „in keiner Lebenswelt (Arbeit, Pflege, Familie, Freizeit) voll da zu sein“ und dies als große Belastung empfunden wird (MASGF 2009, S. 36f). Ein Resultat

der fehlenden Zeitsouveränität ist, dass Zeit und Kraft für Karriere und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten fehlen (ebd. S. 38).

Insgesamt verweisen die Befunde auf eine Entwicklung, die in den letzten Jahren zu einem zunehmenden Problem geworden ist: Präsentismus, also das Phänomen, dass Beschäftigte trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen, wurde aufgrund der starken Zunahme und der kontraproduktiven Folgen in einer europaweiten Studie zur „Pandemie des 21. Jahrhunderts“ (Kieselbach et al. 2009) erklärt. Die aktuelle Auswertung des DGB-Index für Thüringen zeigt, dass drei Viertel der Beschäftigten, die „richtig krank“ waren, in den letzten 12 Monaten zur Arbeit erschienen sind. Die Parallelen zur hier betrachteten Problematik sind evident: Beide Entwicklungen sind aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht dysfunktional; verursachen sie doch Friktionen und Kosten, die kaum verlässlich zu beziffern sind. Unternehmensakteure und Branchenexpert*innen wissen um das Phänomen, haben aber kein geeignetes Instrumentarium, um das Problem verminderter Leistungsfähigkeit genau zu fassen. Eine nachhaltige Personalpolitik ist indes gehalten, einen präventiven Ansatz zu verfolgen. Dafür, das zeigt die vorliegende Studie, sollte sie Maßnahmen und Instrumente aufnehmen, die dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit nahekommen, sodass die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung von Mitarbeiter*innen erhalten bleibt und gesellschaftlich relevante Aufgaben wie die Sorgearbeit und Pflege von Kindern und älteren Angehörigen nicht auf der Strecke bleibt.

Damit dies gelingt, kommt es in einer Anschlussstudie darauf an, die ganze Bandbreite der Vereinbarkeitsthematik in den Blick zu nehmen, dabei jedoch jenes Feld zu fokussieren, das derzeit als unterentwickelt bewertet werden muss: Die Pflege von älteren Angehörigen spielt in den Unternehmen kaum eine Rolle; hier zeichnet sich ein wachsender Handlungsbedarf ab. „Für den Freistaat Thüringen liegen zum heutigen Zeitpunkt leider keine genauen Daten darüber vor, wie viele Beschäftigte pflegerische Aufgaben übernehmen. Wir wissen aber auch, dass viele Arbeitgeber sagen, dass sie Schwierigkeiten beim Einstieg in das Thema ‚Pflege‘ haben, weil ihnen Praxishilfen fehlen.“ (ThAFF 2016, S. 2) Diese Einschätzung einer Expertin spiegelt ein typisches Übersetzungs- und Umsetzungsproblem wider, wie wir es auch aus anderen Bereichen etwa dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kennen: Es geht zum einen darum, Angebote in der Praxis bekannt zu machen und auf die betrieblichen Bedürfnisse zuzuschneiden; zum anderen öffnen sich Betriebsakteure neuen Angeboten und Instrumenten am ehesten, wenn sie anhand von Beispielen erfahren, dass die Einführung von Neuem für sie von Vorteil ist und sich die Investitionen (dazu zählen v.a. zeitliche) auch lohnen.

Die von der eingangs zitierten Expertin als defizitär bezeichnete Datenlage zur Sozialstruktur der davon Betroffenen, konnte durch die vorliegende Vorstudie verbessert werden. Sie gibt u.a. Auskunft darüber, wer in welchem Umfang davon betroffen ist und welche Ansprüche Beschäftigte mit Blick auf Arbeitszeitregelungen stellen. Offen ist hingegen die Frage danach, welche soziale Infrastruktur und welche Beratungsleistungen am Betriebsstandort und im Lebensumfeld der Arbeitnehmer*innen benötigt wer-

den. So wurde beispielsweise in einigen Expert*innengesprächen davon gesprochen, dass die Bedeutung altersgerechten und bezahlbaren Wohnraums sowie neue Wohnformen im Pflegebereich zunehmen¹⁰. Diesen Anhaltspunkten kann in einer Nachfolgestudie systematisch nachgegangen werden. Zudem gilt es zu eruieren, welche konkreten Bedarfe an institutionellen Angeboten, wie Betriebskindergärten, Pflegestützpunkten oder anderen Beratungsleistungen und sozialen Einrichtungen von den Thüringer Unternehmen eingefordert werden müssen, welche institutionellen Akteure Unterstützung geben, welche kommunalen Unterstützungen benötigt werden, inwiefern es weiterer Angebote bedarf und schließlich welche Akteure und Institutionen dies leisten können.

6 Literatur

- Becker, K. (2016): Live in and Burn out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 25(1-2): 21–45.
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015): Beruf und Pflege vereinbaren. Online abrufbar unter: https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/3.02_hmsi_beruf_und_pflege_15_screen.pdf
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010a): Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. Online abrufbar unter: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7550_Monitor_Familienleben_2010.pdf
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010b): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ.
- Keller, M.; Haustein, T. (2014): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. Online abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122014.html
- Kieselbach, T. et al. (2009): Gesundheit und Restrukturierung. Innovative Ansätze und Politikempfehlungen, München/Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Klaus, D.; Tesch-Römer, C. (2014): Pflegende Angehörige und Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Befunde aus dem Deutschen Alterssurvey 2008. Online abrufbar unter: https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Fact_Sheet_Pflege_Erwerbstaetigkeit_2014_09_12.pdf

¹⁰ Unter dem Stichwort Service Wohnen werden altersgerechte Wohnanlagen in Kombination mit stationärer Pflege oder mit Tagespflege, Wohnanlagen mit integriertem ambulanten Pflegedienst, aber auch Wohngemeinschaften für Ältere, gemeinschaftliche Wohnformen oder Mehrgenerationennachbarschaften subsummiert.

- Langehenning, M.; Betz, D.; Dosch, Erna (Hrsg.) (2012): Männer in der Angehörigenpflege, Weinheim/Basel: Beltz/Juventa.
- Lutz, H. (2009): Who Cares? Migratinnen in der Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten. In: Larsen C., Joost A. & Heid S. (Hrsg.), Illegale Beschäftigung in Europa. Die Situation in Privathaushalten älterer Personen, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 41–52.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) (2009): Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg. Online abrufbar unter: <http://www.esf.brandenburg.de/sixcms/media.php/bb3.c.208819.de>
- Meyer, M. (2006): Pflegende Angehörige in Deutschland Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen, Berlin, Münster, Wien, Zürich, London: Lit Verlag.
- Reuyß, S.; Pfahl, S.; Rinderspacher, J.; Menke, K. (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin: Edition Sigma.
- Schneider, H.; Heinze, J.; Hering, D. (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Online abrufbar unter: http://www.ffp.de/tl_files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf
- Spieß, K.; Büchel, F.; Frick, J. (2002): Kinderbetreuung in West- und Ostdeutschland: Sozioökonomischer Hintergrund entscheidend, in: Wochenbericht des Deutschen Wirtschaftsinstituts Berlin Nr. 31, S. 518–524.
- Statistisches Bundesamt (2015): Arbeitskräfteerhebung. Online abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/>
- ThAFF (Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung): Dokumentation der Fachtagung „Wenn Helfer Hilfe brauchen – Beschäftigte mit Pflegeaufgaben sinnvoll unterstützen“ am 02.11.2016
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (Hrsg.) (2015): IAB Betriebspanel. Länderbericht Thüringen. Ergebnisse der 20. Welle 2015. Online abrufbar unter: https://www.thueringen.de/mam/th7/tmsfg/arbeit/iab-betriebspanel_2015.pdf

WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA (WPESJ)

Bisher erschienene Ausgaben, Stand: April 2018:

- 2007 (Jg. 1), 1: Dörre, K.: Entsteht eine "neue Unterschicht"? Anmerkungen zur Rückkehr der sozialen Frage in die Politik
- 2007 (Jg. 1), 2: Martens, B.; Bluhm, K.: „Shareholder Value“ ohne Aktionäre? Diffusion und mögliche Folgen wertorientierter Unternehmenssteuerung im industriellen Mittelstand
- 2008 (Jg. 2), 3: Becker, K.; Brinkmann, U.; Engel, T.: Lohnt sich Arbeits- und Gesundheitsschutz? Bilanzierung von Kosten & Nutzen angesichts neuer Belastungsformen
- 2008 (Jg. 2), 4: Brinkmann, U.: "Sick society" and "Buschzulage" - Images of the East German Transformation
- 2008 (Jg. 2), 5: Dörre, K.; Holst, H.; Thieme, C.: Leiharbeit in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme
- 2008 (Jg. 2), 6: Bluhm, K.; Demmler, P.; Martens, B.; Trappmann, V.: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen – Bedarf, Rekrutierung, Bindung
- 2009 (Jg. 3), 7: Lehmann, D.; Dörre, K.; Scherschel, K.: Prekarität und Migration. Ausgewählte Daten und Trends
- 2009 (Jg. 3), 8: Brinkmann, U.: Intrapreneurship: Promises, Ambiguities and Limitation
- 2010 (Jg. 4), 9: Booth, M.; Scherschel, K.: The impact of activating labor market policies on labor market orientations and institutions
- 2011 (Jg. 5), 10: Osthoff, A.; Langbein, M.; Hartmann, T.: Verbindung von Stabilität und Flexibilität – Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU
- 2012 (Jg. 6), 11: Hänel, A.; Engel, T.: Abwanderungsszenario oder betriebliche Fachkräftebindung? Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Thüringen 2011
- 2012 (Jg. 6), 12: Liebig, S.: Die Riots in England im August 2011. Ein Literaturbericht
- 2016 (Jg. 10), 13: Butollo, F.; Ehrlich, M.; Engel, T.; Füchtenkötter, M.; Holzschuh, M.; Schmalz, S.; Seeliger, M.; Singe, S.; Sittel, J.; Dörre, K.: Expertise zur Zukunftsfähigkeit der Autozulieferindustrie in Thüringen
- XXX
- 2018 (Jg. 12), 16: Ehrlich, M.; Becker, K.: Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit. Wie wirksam ist eine „familienorientierte Personalpolitik“ im Umgang mit gestiegenen Ansprüchen von Beschäftigten?

Impressum WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA

ISSN 1864-7588

© 2018 Zentrum für interdisziplinäre Gesellschaftsforschung (ZiG, in Gründung)
& Institut für Soziologie/Bereich: Arbeits-, Industrie- & Wirtschaftssoziologie
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Post: D-07737 Jena, Besuch: Carl-Zeiss-Str. 2, D-07743 Jena
Telefon: +49 3641 9 45520, Fax: +49 3641 9 45522
http://www.soziologie.uni-jena.de/ls_doerre.html

Download WORKING PAPERS: ECONOMIC SOCIOLOGY JENA: <http://www.soziologie.uni-jena.de/WPESJ.html>
Redaktion: THOMAS ENGEL, WALID IBRAHIM, TEL. +49 3641 9 45529