

Vereinbarkeit von Wissenschaft/administrativer Tätigkeit und Care

Margareta Kreimer und Isabella Meier

2009 wurde von der Karl-Franzens-Universität Graz mit Unterstützung des damaligen Rektors Alfred Gutschelhofer ein Projekt ins Leben gerufen, das die bislang auch an der Universität gegebene enge Perspektive auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Richtung Betreuung und Pflege von Angehörigen erweitern und diesbezügliche Angebote für betroffene pflegende Universitätsangehörige entwickeln sollte. Die im Rahmen dieses Projektes beauftragte Studie (Laufzeit Oktober 2009 bis August 2010), deren Ergebnisse in diesem Beitrag zusammengefasst wiedergegeben werden (vgl. dazu auch Kreimer und Meier 2014), wurde von den Autorinnen in Kooperation mit der damaligen Interuniversitären Kinderbetreuungsanlaufstelle der Universität Graz (**unikid**) durchgeführt (siehe Kreimer und Meier 2011).¹

¹Basierend auf dieser Studie wurde an der Karl-Franzens-Universität Graz im Jahr 2011 begonnen, unter dem Titel **unicare** ein Informations- und Beratungsangebot aufzubauen, welches Universitätsangehörige zu arbeitsrechtlichen Fragen und zu Angeboten professioneller Pflegeeinrichtungen anonym berät und Möglichkeiten eines informellen Austausches für pflegende Angehörige bietet.

M. Kreimer (✉) · I. Meier
Graz, Österreich
E-Mail: margareta.kreimer@uni-graz.at

I. Meier
E-Mail: isabella.meier@uni-graz.at

2.1 Pflegende Angehörige im hoch qualifizierten Bereich: Care Manager

Die Pflege von älteren Menschen durch Angehörige ist ein verhältnismäßig junges Forschungsfeld. Im deutschsprachigen Raum und auf EU-Ebene rückte die spezifische Situation pflegender *erwerbstätiger* Angehöriger (*working carers*) erst im letzten Jahrzehnt zunehmend ins Blickfeld.² Dabei stehen die Auswirkungen von Pflegebedürftigkeit in der Familie auf das Erwerbsverhalten der Angehörigen und die Stellung von Erwerbstätigen mit Pflegeverpflichtungen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu solchen ohne Pflegeverpflichtungen im Zentrum.³

Die Ansprüche pflegender erwerbstätiger Angehöriger fallen in Österreich im Wesentlichen unter die gesetzlichen Bestimmungen zur Pflegefreistellung, zum Sonderurlaub, zur Familienhospizkarenz und seit 2014 auch zur Pflegekarenz und -teilzeit. Diese Unterstützungen sind nur für zeitlich begrenzte und/oder akute häusliche Pflegeeinsätze geeignet. Da die Gesamtdauer der Langzeitpflege in aller Regel nicht vorher- und damit absehbar ist, sind diese Möglichkeiten selten ausreichend. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit solche Freistellungsregelungen von stark erwerbsorientierten Erwerbstätigen überhaupt in Anspruch genommen werden können bzw. diese das wollen.

Personen mit hohen Qualifikationen und einer guten Arbeitsmarktanbindung, die in einkommensstarken und/oder verantwortungsvollen Positionen – wie vorliegend in einem Universitätsbetrieb – tätig sind, können aufgrund der zeitlichen Beanspruchung des Berufes seltener zusätzliche Tätigkeiten wie informelle Pflege selbst übernehmen. Sie sind jedoch finanziell eher in der Lage, formelle Pflegearrangements bereitzustellen und übernehmen die Organisation dieser Pflegeleistungen. Personen mit geringerer Bildung und niedrigem Einkommen übernehmen dagegen auch anspruchsvolle Pflegeleistungen häufiger selbst. Daher werden Erstere als „care manager“, Letztere als „care provider“ bezeichnet (vgl. Karrer 2009, S. 22).

Unabhängig vom sozioökonomischen Status gehen Anpassungen in der Erwerbsarbeit im Falle einer Betreuungstätigkeit – wie Arbeitszeiteinschränkung oder (Tele-)Heimarbeit – zumeist Einschränkungen in der Freizeit und den sozialen Kontakten voraus. Die familiäre Altenpflege durch Erwerbstätige muss

²Für Österreich sei auf Pochobradsky et al. (2005) sowie auf die Forschungsaktivitäten des Instituts für Altersökonomie an der WU Wien verwiesen (vgl. z. B. Mühlmann et al. 2011). Auf EU-Ebene wurde die Studie „Workers with care responsibilities“ durchgeführt. Für Deutschland sei das Projekt „carers@work“ erwähnt.

³Eine ausführlichere Literaturübersicht findet sich in Kreimer und Meier (2014).

folglich nicht zwangsläufig zu einer Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsleistungen der Betroffenen führen, wohl aber führt sie häufig zur Verkürzung deren Freizeit.

2.2 Anforderungen und Herausforderungen der Pflege⁴

Erfahrungsberichte wie auch viele Studien zeigen, dass sich die Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen neben einer Erwerbstätigkeit trotz gewisser Parallelen anders gestaltet als die familiäre Kinderbetreuung. Der Pflegebedarf kann einerseits akut und völlig unvorbereitet auftreten, etwa durch eine Krankheit oder nach einem Unfall des/der zu Betreuenden. Andererseits kann der Pflegebedarf auch schleichend entstehen: Eine anfänglich punktuelle Hilfe kann im Laufe der Zeit das Ausmaß einer 24-h-Betreuung annehmen.

Die Betreuung von (gesunden) Kindern hingegen ist ein gut vorhersehbarer Prozess und die Menge an Zeit und Energie, die aufgewendet werden müssen, sinkt tendenziell mit dem Alter der Kinder. Freizeit, Erholung und Urlaub sind mit betreuungsbedürftigen Erwachsenen zumeist viel schwerer vereinbar als mit wesentlich mobileren (gesunden) Kindern. Die Regeneration der Pflegenden kommt in der familiären Altenpflege daher oft zu kurz – darauf weisen empirische Studien zur Lage pflegender Angehöriger hin. Zudem kann deren Gesundheit etwa durch schweres Heben, einen Mangel an Fachkenntnissen und fehlende Hilfsmittel beeinträchtigt werden. Eingefahrene Beziehungsmuster innerhalb des Familiensystems können zu Aggressionen und Unzufriedenheit aufseiten der Pflegenden wie aufseiten der Gepflegten führen. Zudem sind positive und motivierende Erlebnisse in der familiären Altenbetreuung im Vergleich zur Kinderbetreuung weitaus seltener, denn das Mit-Erleben einer Verschlechterung des Zustands von nahen Angehörigen ist meist belastend.

Am Arbeitsplatz sind familiäre Altenbetreuungsverpflichtungen stärker tabuisiert als familiäre Kinderbetreuungsverpflichtungen. Nach unseren Erfahrungen haben Betroffene Befürchtungen, dass ihnen eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt wird. Das kann sie davon abhalten, ihre private Situation Vorgesetzten zu kommunizieren und Unterstützung zu suchen.

⁴Vgl. den Literaturüberblick in Kreimer und Meier (2014).

2.3 Untersuchung zu Pflegemotivation und Vereinbarkeitsproblematiken

Die hier präsentierten Studienergebnisse basieren auf leitfadengestützten Interviews mit acht betroffenen Bediensteten des wissenschaftlichen (drei Personen) und des administrativen (fünf Personen) Personals der Universität Graz.⁵ Die Interviews wurden im Zeitraum von Jänner bis März 2010 durchgeführt. Der Interviewleitfaden umfasste Fragen zur Pflege-, Erwerbs- und Vereinbarkeitssituation sowie Fragen, die zur Identifikation möglicher Maßnahmen seitens der Arbeitgeberin Universität führen sollten. Alle Befragten waren zum Befragungszeitpunkt in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung tätig und hatten ihre Karriereplanung weitgehend abgeschlossen.⁶ Sieben von acht InterviewpartnerInnen sind weiblich. Mit Ausnahme einer befragten Bediensteten in der Administration lebten zum Befragungszeitpunkt keine betreuungsbedürftigen Kinder in den Haushalten. In den durchgeführten Interviews wurde deutlich, dass das Sprechen über die Betreuungssituation sehr schwierig ist. Die Schilderungen jener InterviewpartnerInnen, deren familiäre Pflegeverpflichtungen aufgrund des Todes bzw. des Umzuges der/des Angehörigen ins Heim zeitlich bereits zurücklagen, waren weniger belastet und emotional.

2.4 Motivation zur Pflege und Identifikation als „pflegende/r Angehörige/r“

Alle Befragten bewerteten die Betreuung ihrer Angehörigen nicht als „erfüllende Lebensaufgabe“. Sie sahen sich plötzlich damit konfrontiert und übernahmen diese Arbeit nur, weil keine anderen Angehörigen (in der Nähe) verfügbar waren. Die Schilderungen der Befragten über den Beginn der Pflege zeigten einen sachlichen, auf faktischen Notwendigkeiten beruhenden Zugang zur Pflegearbeit bei teilweise gleichzeitiger Schilderung emotionaler Belastungen aufgrund des Zustandes der Angehörigen.

Die Befragten konnten den Beginn der Betreuungsbedürftigkeit bei ihren Angehörigen deutlich lokalisieren. Alle berichteten von einem bestimmten Ereignis,

⁵Darüber hinaus wurden auch Interviews mit ExpertInnen zum österreichischen Langzeitpflegesystem geführt; vgl. die Beiträge in Kreimer und Meier (2011).

⁶NachwuchswissenschaftlerInnen bzw. entsprechend jüngere Angestellte in der Administration sind oft (noch) nicht mit der Pflege und Betreuung ihrer (Schwieger-)Eltern konfrontiert.

welches von ihnen als „Bruch“ oder „Einbruch“ im gesundheitlichen Zustand der Angehörigen bezeichnet wurde und die Betreuungsbedürftigkeit einleitete. Dieses Ereignis konnte eine Herz-Kreislaufkrankung, wie etwa ein (leichter) Herzinfarkt oder Schlaganfall, ein Unfall oder das Ergebnis einer medizinischen Untersuchung sein. Unabhängig vom „Auslöser“ der Pflegebedürftigkeit zeigte sich die Überraschtheit der befragten Betroffenen, die die Pflege ihrer Eltern oder Schwiegereltern in ihrer Biografie nicht antizipiert hatten. So etwa erzählt eine befragte Assistenzprofessorin:

Es war schon klar, dass sie eine Krebserkrankung hat, dass das in Richtung Finalstadium geht, aber dass das so abrupt aufgrund einer Routineuntersuchung passiert, war mir nicht klar [B 3].

Das Erledigen von Einkäufen, das Begleiten bei Arztbesuchen oder punktuelle Hilfeleistungen im Haushalt wurden als selbstverständliche Dienste an einem/einer Familienangehörigen und nicht als eine Betreuungsstätigkeit gewertet. Mit der Rolle einer/eines betreuenden Angehörigen identifizierten sie sich erst, als ihnen die irreversible Entwicklung des gesundheitlichen Zustandes der/des Verwandten bewusst wurde und sie diesen akzeptierten. Eine befragte Professorin beschreibt dies folgendermaßen:

Wo ich auch weiß und das auch so akzeptiert habe: das ist einfach ein Krankheitsbild, das ist nicht eine Phase, wo man mit vielem Üben sie wieder dazu bringen kann, dass sie wieder weiß, was man wann zu tun hat. Das muss man akzeptieren und dann kann man die Rolle vielleicht annehmen [...] [B 6].

Die Identifikation mit der Rolle einer/s Betreuenden ist u. E. die Voraussetzung für die aktive Suche nach der Hilfe und Unterstützung seitens der ArbeitgeberInnen und nach sozialpolitischen Leistungen. Die Ergebnisse der Befragung weisen auf die Schwierigkeiten der Betroffenen hin, aus dem Angebot an Unterstützungsleistungen jene herauszufiltern, die für den individuellen Fall passend gewesen wären. Daher wären u. E. (mehr) einzelfallorientierte Beratungsangebote für pflegende oder die Pflege organisierende Angehörige nötig gewesen. Zum Befragungszeitpunkt nahmen HausärztInnen, wie uns erzählt wurde, einen großen Stellenwert in der Angehörigenberatung ein. Befragte schilderten auch schlechte Erfahrungen mit HausärztInnen, z. B. wenig Erfahrung im Umgang mit hochaltrigen PatientInnen und fehlende geriatrische Kompetenzen. Mobile Dienste, wie die Hauskrankenpflege, wurden von Befragten als sehr unterstützend und hilfreich beurteilt.

Die Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Erwerbsarbeit war in dieser hoch qualifizierten Gruppe zum Befragungszeitpunkt eher von der Organisation und dem

Managen von Care-Leistungen geprägt als von selbst ausgeführten Pflegeleistungen. Die Ergebnisse zeigen aber, dass auch die Organisation der Pflege und nicht nur deren Übernahme belastend und kompliziert sein kann, zumal sich die Entwicklung des Zustandes pflegebedürftiger alter Menschen nicht planen lässt.

2.5 Vereinbarkeit von administrativer Tätigkeit und Care

Sämtliche Bedienstete an der Universität Graz haben Anspruch auf Gleitzeitarbeit. Die Anwesenheit des administrativen Personals am Arbeitsplatz ist zu den Kernzeiten erforderlich, um Schalter- und Parteienverkehrszeiten einzuhalten. In Abstimmung mit den Vorgesetzten und in Abhängigkeit vom Arbeitsplatz haben alle Bediensteten die Möglichkeit, ihre Erwerbsarbeitszeiten einzuschränken. Zudem können sie jederzeit Anträge auf (teilweise) Heim- und Telearbeit einbringen; auch diese werden individuell geprüft.

Alle in der Administration tätigen Befragten gaben an, informelle Regelungen zur Vereinbarkeit mit ihren Vorgesetzten treffen zu können und in akuten Notfällen Unterstützung durch KollegInnen zu erhalten. Die informellen Regelungen betrafen zum Befragungszeitpunkt etwa die Möglichkeit der kurzfristigen Abwesenheit vom Arbeitsplatz in Notfällen und das spätere Einholen der versäumten Arbeitszeit. Bei Notfällen während Schalter- oder Parteienverkehrszeiten wurden die Betroffenen spontan von KollegInnen vertreten. Die Befragten betonten jedoch, dass diese informellen Regelungen dem Verständnis und der Unterstützung ihrer unmittelbaren Vorgesetzten und KollegInnen geschuldet und nicht strukturell an der Universität Graz verankert sind. Die befragten Betroffenen im administrativen Bereich, so unsere Beobachtung, ziehen diese informellen Regelungen und Unterstützung im Akutfall einer generellen Arbeitszeiteinschränkung vor. Sie möchten keine Einschränkungen im Einkommen und auch nicht in der Erwerbsarbeit. Alle Befragten gaben an, wie wichtig ihnen die Arbeit an der Universität ist.

Heim- und Telearbeit bietet eine Chance, Betreuung und Erwerbstätigkeit ohne Einschränkung der Arbeitszeiten zu vereinbaren. Sie ist jedoch aufgrund der fehlenden räumlichen Distanz zwischen Erwerbs-, Betreuungsarbeit und Freizeit mit einer Entgrenzung dieser Bereiche auf Kosten der Freizeit verbunden. Die Möglichkeit Tele- und Heimarbeit hängt nicht nur mit dem Arbeitsplatz zusammen, sondern auch mit der Art und Intensität der Betreuungsbedürftigkeit der Angehörigen. Eine Befragte berichtete aus ihren Erfahrungen mit teilweiser Telearbeit:

Am Abend, habe ich geschaut, dass sie ins Bett kommt, und dann habe ich mich hingesetzt und habe noch zwei, drei Stunden gearbeitet und dann ist es 23 Uhr, manchmal halb 12 geworden, und in der Früh steht man ja doch wieder um fünf, sechs Uhr auf, und es geht 24 Stunden durch und die Arbeit lässt einen nicht los, das ist das Schlimme bei einem Telearbeitsplatz [...]. Man arbeitet im Büro, dann kommt man heim und macht alles Mögliche, dann setzt man sich hin und arbeitet wieder und dann schläft man, steht auf und arbeitet schon wieder. Also man hat keine Freizeit, das ist das Problem, man schaltet nicht ab [B 8].

Telearbeit ist u. E. im Falle der Betreuung von Angehörigen mit Demenzerkrankungen aufgrund des hohen Beaufsichtigungs- und Betreuungsaufwandes kaum möglich. Eher denkbar ist sie bei einer weitgehenden Selbstständigkeit der betreuten Person oder aber bei starken motorischen Einschränkungen, beispielsweise Bettlägerigkeit, die mit planbaren Einsätzen, wie Umlagerungen, einhergehen. Auf jeden Fall sind räumliche Gegebenheiten im Haushalt (ein eigenes Arbeitszimmer) zur Abgrenzung von der Betreuung erforderlich.

Neben der fehlenden räumlichen Distanzierung wurde die Konfrontation mit den psychosozialen Bedürfnissen der pflegebedürftigen Angehörigen von den pflegenden Erwerbstätigen als besonders belastend geschildert. So berichtete eine befragte Sekretärin:

Jetzt kommst du heim, hast den Kopf auch noch voll mit Sachen und dann wird es oft 18 Uhr, dass ich erst heim fahre und bis ich daheim bin, ist es 19 Uhr und dann: „Mei, du, weißt du, heute ist es mir so schlecht gegangen!“ Und das belastet mich schon sehr, und da habe ich ihr schon ein paar Mal gesagt: „Warte jetzt einmal, bis ich richtig herinnen bin!“ Na ja und dann ist sie halt grantig und sagt: „Mein Gott, mit wem soll ich sonst reden? Ich kann das ja sonst niemandem erzählen! Das kann ich nur dir sagen und du willst mir ja nicht zuhören“ [B 7].

Diese Schilderung illustriert den streng durchorganisierten Tagesablauf, den die Pflege und Betreuung von erwachsenen Verwandten neben einer Vollzeitberufstätigkeit – auch bei einer unterstützenden Arbeitgeberin – erfordert. Raum für die Erfüllung eigener Bedürfnisse nach Ruhe oder Freizeitgestaltung bleibt hier nicht.

2.6 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Care

Die Arbeitsverträge von WissenschaftlerInnen lassen mehr Flexibilität zu: Arbeitszeit und Arbeitsort können bei Erreichbarkeit tendenziell frei gestaltet werden, Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz herrscht während der Lehrveranstaltungszeiten oder zu Sprechstunden. Sollte es während dieser Zeiten zu Notfällen

infolge der Betreuungsbedürftigkeit der Angehörigen kommen, können versäumte Einheiten laut Angaben der Befragten unproblematisch eingeholt werden. Die Herausforderungen für das wissenschaftliche Personal liegen vor allem in den quantitativ definierten Leistungsanforderungen, insbesondere hinsichtlich Publikationstätigkeit und Tagungsteilnahmen, deren Erfüllung laut Angaben der Befragten mit Arbeitszeiten einhergeht, die das Ausmaß einer Vollzeiterwerbstätigkeit oft weit übersteigen.

In Verbindung mit diesen Leistungsanforderungen ist das wissenschaftliche Personal auch mit Mobilitätsanforderungen (Besuch von internationalen Konferenzen, Lehraufträge und Forschungsaufenthalte im Ausland) konfrontiert, welche die Vereinbarkeit wissenschaftlichen Arbeitens mit einer familiären Betreuung erschweren. Eine befragte Professorin erzählte von einem Notfall während eines beruflichen Auslandsaufenthaltes:

Ich bin am zweiten Tag dort mit den Kollegen zusammen gesessen, beim Mittagessen und bekomme einen Anruf von der Nachbarin: Der Mutter geht es schlecht, sie hat Bauchschmerzen, sie weiß nicht, was sie mit ihr tun soll. Ich sitze in [Land]. Ja, sie [die Nachbarin] fährt jetzt mit ihr ins Spital und ich weiß, da dauert es oft stundenlang, da kümmert sich keiner, ob die jetzt was zum Trinken haben, aufs Klo müssen oder sonst was haben [...] Wenn ich in Graz bin ist es natürlich klar, dass ich bei so was so rasch wie möglich ins Krankenhaus fahr, um dabei zu sein, um mit den Ärzten zu reden. Das ist jetzt natürlich eine Wahnsinns-Geschichte gewesen: Ich sitze da unten, konnte nicht weg und habe da telefonisch herum organisieren müssen, im Krankenhaus anrufen und so weiter [B 6].

Wenn aufgrund eines Betreuungsfalls in der Familie die von der Arbeitgeberin Universität geforderten Arbeitsleistungen und die hierfür erforderlichen Arbeitszeiten sowie die Flexibilität nicht erbracht werden können, kann sich dies auf die Karriere der Betroffenen auswirken. Aus diesen karrierespezifischen Gründen konnten sich die befragten WissenschaftlerInnen mit einer fixen Position an der Universität zum Studienzeitpunkt auch keine Arbeitszeiteinschränkungen vorstellen:

Im Wissenschaftsbereich kann ich mir eine Karriere abschminken, wenn ich in Teilzeit gehe, da fragt keiner nach. Also dienstrechtlich könnte ich schon reduzieren, aber für das was man irgendwie erreichen möchte, das ist im Wissenschaftsbereich sowieso schwierig, aber wenn ich mich irgendwo bewerben würde, fragt keiner, warum ich in der Zeit weniger publiziert habe. [...] Das wäre in meinem Fall, also das wäre indiskutabel, das geht einfach nicht [B 6].

Informelle, wechselseitige Vertretungen durch KollegInnen in Notfällen sind für das wissenschaftliche Personal nicht möglich, weil wissenschaftliche Arbeitsleistungen personenbezogen erfolgen. Auch können plötzlich auftretende Bedürfnisse

von pflegebedürftigen Angehörigen die Ruhe und Konzentration, welche die wissenschaftliche Arbeit erfordert, gravierend stören.

Wir glauben, dass die Leistungsanforderungen an das wissenschaftliche Personal stärker zur Tabuisierung einer familiären Betreuungsverpflichtung führen als beim administrativen Personal. Denn die Leistungen der einzelnen WissenschaftlerInnen fließen in die Beurteilung des gesamten Instituts bzw. der Fakultät mit ein. Insbesondere deshalb könnte das davon Erzählen zur Infragestellung der Leistungsfähigkeit durch KollegInnen und Vorgesetzte führen.

Die Befragten des wissenschaftlichen Personals gaben an, am Arbeitsplatz entweder gar nicht über die Betreuungssituation zu sprechen oder nur in einem sehr eingeschränkten KollegInnenkreis. Als Grund hierfür wurde aber nicht die Furcht vor Karriererückschlägen oder einer zugeschriebenen geringeren Leistungsfähigkeit angegeben, sondern vielmehr, dass das Reden über die pflegebedürftigen Angehörigen als generell belastend empfunden wird und daher besser zu vermeiden sei.

Wiewohl die befragten WissenschaftlerInnen die Auswirkungen der Angehörigenpflege auf die wissenschaftliche Karriere zum Befragungszeitpunkt generell durchaus wahrnahmen, sahen sie ihre eigene Karriere nicht (oder kaum) davon bedroht. Dass die eigene Karriere durch die Care-Tätigkeit keinem Risiko ausgesetzt ist, wurde einerseits mit der hohen persönlichen Leistung und dem eigenen Engagement argumentiert, andererseits wurde auf das „definitiv gestellte“ Dienstverhältnis verwiesen. Eine de facto unkündbare Anstellung erleichtert die Vereinbarkeit von Langzeitpflege und Erwerbsarbeit. Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und damit einhergehende Existenzsorgen seien unbegründet. Die Pragmatisierung ist mittlerweile jedoch ein tendenziell auslaufendes Arbeitsmodell an den österreichischen Universitäten.

Die Erwerbsarbeit dient den Befragten zudem zur Distanzierung von der Pflege der Angehörigen. Die „geistige Arbeit“ im Wissenschaftsbereich ist nach Angaben der Betroffenen eine notwendige Ergänzung zur körperlich und psychisch als belastend erlebten familiären Betreuungsarbeit. So berichtete eine befragte Assistenzprofessorin, die die Familienhospizkarenz nach dem Tod ihrer Mutter frühzeitig beendet hatte:

Ich habe gefürchtet, weil ich noch ein drittes Monat karnziert war und die Kollegin am Institut eine Karenzvertretung hatte. Also ich habe eine ganze [Stelle], und sie hat von halb auf ganz aufstocken können. Da war ich mir nicht sicher, inwieweit das jetzt willkommen ist, dass ich zurück, also frühzeitig zurückkomme. Aber ich bin einfach zurückgekommen, ich habe das einfach gebraucht. [...] Ich habe so nach der geistigen Arbeit gelehzt und dieser ganz normale Institutsbetrieb, in der Früh aufstehen und aufs Institut zu gehen, das war dann unbeschreiblich [B 3].

Die in diesem Zitat verwendeten Begrifflichkeiten des „Lechzens nach der geistigen Arbeit“ und des „unbeschreiblichen Gefühls“, wieder der Erwerbsarbeit nachgehen zu können, zeigen die enorme Bedeutung, die die berufliche Arbeit für WissenschaftlerInnen mit familiären Pflegeverpflichtungen aufweisen kann.

2.7 Resümee

Die Arbeitsverhältnisse an der Universität sind im Vergleich zu vielen Organisationen oder Betrieben flexibel, die Spielräume der Beschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsorte sind relativ groß. Dennoch finden sich auch bei den *working carers* an der Universität Graz Herausforderungen und Belastungen wie bei allen Erwerbstätigen, die Angehörige pflegen:

- akute und spontane Konfrontationen mit der Betreuungsbedürftigkeit während der Arbeitszeit (z. B. durch Anrufe von zu Hause)
- permanente Sorge um den Gesundheitszustand der Betreuungsbedürftigen
- Mit-Erleben der Verschlechterung des Zustandes naher Angehöriger, zu denen eine intensive emotionale Bindung herrscht
- ein durchgeplanter Tagesablauf und kein Raum für persönliche Bedürfnisse
- unsichere Zukunft hinsichtlich der Organisation der Pflege und Betreuung im Falle einer Zustandsverschlechterung.

Die Befragten aus dem administrativen Personal sind damit konfrontiert, dass ihre Anwesenheit durch Parteienverkehrs- und Schalterdienstzeiten verpflichtend ist und sie von der Toleranz der unmittelbaren Vorgesetzten abhängen. Letzteren obliegt es, viele relevante Vereinbarkeitsmaßnahmen im Einzelfall zu erlauben. Die befragten WissenschaftlerInnen wiederum haben faktisch keine Möglichkeit, die Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren, sind mit hohen Mobilitäts- und Leistungsanforderungen sowie Karriereeinbußen konfrontiert, die eine familiäre Betreuungsverpflichtung fast immer nach sich zieht.

Die Erwerbsarbeit wird von allen befragten Uni-Bediensteten als wichtiger Ausgleich zur belastenden Betreuung gesehen und als Möglichkeit, Abstand zu gewinnen. Das kann dazu führen, dass selbst dann gearbeitet wird, wenn nicht (mehr) gearbeitet werden soll (wie im Krankenstand oder während der Familienhospizkarenz). Anhand der Befragung wurde auch ersichtlich, dass 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.

Literatur

- Karrer, D. (2009). *Der Umgang mit dementen Angehörigen. Über den Einfluss sozialer Unterschiede*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kreimer, M., & Meier, I. (Hrsg.). (2011). „*Die Angehörigen wissen am besten was gut ist. Eine Analyse des Systems der familiären Langzeitpflege und dessen Auswirkungen auf die Lage pflegender Angehöriger*“. Graz: Leykam.
- Kreimer, M., & Meier, I. (2014). Zwischen permanenter Sorge, mangelnder Freizeit und hohen Leistungsanforderungen: Zur Situation von working carers an der Universität Graz. In E. Appelt, E. Fleischer, & M. Preglau (Hrsg.), *Elder Care. Intersektionelle Analysen der informellen Betreuung und Pflege alter Menschen in Österreich* (S. 131–145). Innsbruck: Studien Verlag.
- Mühlmann, R., Truketschitz, B., Schneider, U., & Ponocny, I. (2011). „Vereinbarkeitsproblem 2.0“. Die Arbeitsplatzsituation pflegender Angehöriger – Befunde aus Wien auf Basis von VIC2008. In M. Kreimer & I. Meier (Hrsg.), „*Die Angehörigen wissen am besten was gut ist. Eine Analyse des Systems der familiären Langzeitpflege und dessen Auswirkungen auf die Lage pflegender Angehöriger*“ (S. 115–140). Graz: Leykam.
- Pochobradsky, E., Bergmann, F., Brix-Samoylenko, H., Erfkamp, H., & Laub, R. (2005). Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien. https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/0/6/CH2247/CMS1229093595174/situation_pfleger_angehoeriger.pdf. Zugriffen: 6. Juni 2016.

Über die Autorinnen

Margareta Kreimer, Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Studium der Volkswirtschaftslehre an der Karl-Franzens-Universität Graz. Seit 1991 Assistentin am Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz, Habilitation 2006, seit 2007 Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ am Institut für Volkswirtschaftslehre. 2007 bis 2013 Lehrbeauftragte an der Fachhochschule Joanneum Graz, Studiengang Soziale Arbeit. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktökonomik, Gender Gaps am Arbeitsmarkt und Diskriminierung, Feministische Ökonomie und Care Ökonomie, Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Isabella Meier, Mag. Dr. Studium der Soziologie an der Karl-Franzens-Universität Graz. Seit 2011 Mitarbeiterin am Europäischen Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie. Von 2009 bis 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Karl-Franzens Universität Graz und an der Medizinischen Universität Graz. Von 2007 bis 2015 Lehrbeauftragte an der Karl-Franzens Universität Graz. Forschungsschwerpunkte: soziale Ungleichheit, Grundrechte, Altern und Gestaltung des Lebensendes, Geschlechterforschung, Langzeitpflege.

Vereinbarkeit von Beruf und familiären Sorgepflichten
Grenzen, Möglichkeiten und Perspektiven für Person -
Familie - Organisation

Spiegl, J. (Hrsg.)

2017, XII, 128 S. 2 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-14574-3