

Geleitwort I

Was macht einen Arbeitgeber attraktiv, was wünschen sich Beschäftigte von ihren Unternehmen? In Zeiten knapper Fachkräfte wird diese Frage immer wichtiger. Dies ist auch der Ausgangspunkt für Julian Löhes Forschung. Ihn interessieren dabei zwei Aspekte. Zum einen fragt er sich, ob sich Beschäftigte in verschiedenen Branchen eigentlich auch verschiedene Dinge von ihren Arbeitgebern wünschen. Aus diesem Grund vergleicht er so unterschiedliche Unternehmen wie eine Kundenbank und einen gemeinnützigen Sozialdienstleister. Zum anderen interessiert ihn, wie wichtig tatsächlich die Bezahlung im Vergleich zu anderen Dingen ist.

Befragt hat Julian Löhe dazu nicht nur Beschäftigte, sondern auch Personalverantwortliche. Und er hat die – durchaus überraschenden Ergebnisse – der ersten Befragung in einer zweiten Befragungswelle noch einmal näher beleuchtet. Zum einen gibt es offenbar kaum Unterschiede, was Beschäftigte in Banken oder Sozialdienstleistern betrifft. Zum anderen brennt ein Thema vielen auf den Nägeln: Was mache ich, wenn jemand aus meiner Familie pflegebedürftig wird? Würden Arbeitgeber hier mehr Verständnis zeigen, unterstützen oder sogar konkrete Hilfe anbieten, könnten sie damit bei ihren Beschäftigten und potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern punkten. Andererseits können sich offenbar viele Beschäftigte gar nicht vorstellen, was der Arbeitgeber für sie in einer solchen Situation tun kann.

Julian Löhes Arbeit zeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Öffentlichkeit zu Unrecht als Problem fehlender Kinderbetreuung gilt. Tatsächlich scheint die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein ebenso starker Knackpunkt zu sein, wenn nicht sogar wichtiger. Auch Beschäftigte, die das Thema noch gar nicht persönlich betrifft, machen sich darüber Gedanken.

Mit diesen Befunden, die Julian Löhe methodisch vielfältig und reflektiert zutage fördert, ist eine eminent wichtige gesellschaftspolitische Frage angesprochen: Wer soll und kann wie viel Verantwortung dafür tragen, dass sich Familienmitglieder umeinander kümmern können, wenn jemand pflegebedürftig wird? Nach wie vor tragen überwiegend Frauen die Verantwortung dafür, Pflege zu organisieren und auch selbst zu übernehmen. Das wird gleichzeitig für viele von ihnen zum Beschäftigungshemmnis.

Wenn angesichts des demografischen Wandels die Arbeitgeber attraktiver werden wollen, gerade auch für qualifizierte Frauen, betrifft die Vereinbarkeit

von Pflege und Beruf auch sie selbst. Julian Löhes Studie liefert daher wichtige Erkenntnisse und Anregungen, über neue, kreative Arrangements und geteilte Verantwortung für die Pflege nachzudenken. Seine im Kern betriebswirtschaftliche Fragestellung beantwortet er aus unterschiedlichen Perspektiven, mit einem reichhaltigen methodischen Instrumentarium. Das macht die Arbeit für Wissenschaft und Praxis gleichermaßen wertvoll.

Christoph Strünck
Universität Siegen

Geleitwort II

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Blick auf die Betreuung der Kinder ist eine selbstverständliche Herausforderung geworden, der Arbeitgeber in der Regel positiv und unterstützend gegenüber stehen, um in Zeiten knapper werdender Fachkräfte für die Beschäftigten attraktiv zu werden oder zu bleiben. Die Aushandlungsprozesse darüber sind innerhalb und außerhalb der Unternehmen offen und gesellschaftsfähig geworden. Familien sehen die Betreuung ihrer Kinder nicht mehr als rein private Angelegenheit, sondern prüfen genau, welche angemessenen betrieblichen oder öffentlichen Betreuungsinstitutionen für ihre Kinder und für die Aufgabe der Vereinbarkeit angemessen sind. Der Elfte Kinder- und Jugendbericht aus 2002 des Bundesjugendministeriums hieß nicht umsonst auch schon „Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung“.

Arbeitgeber haben im Rahmen ihres steigenden Interesses zur nachhaltigen Gewinnung von qualifizierten Fachkräften ihre Bemühungen um die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren familiären Bedarfen weiter verstärkt. Dienstleistungsunternehmen im Finanzsektor und im Sozialsektor unterscheiden sich hierin kaum noch, wie die vorliegende Untersuchung zeigt. „Employer branding“ als Methode, um eine langfristige und nachhaltige Bindung der Fachkräfte an den Betrieb zu erreichen, kann von keinem Unternehmen mehr außer Acht gelassen werden. Je nach Betrieb und Branche könnten die Ansprüche der Angestellten möglicherweise unterschiedlich aussehen. Haben zum Beispiel die Beschäftigten einer Bank andere Interessen, was die Angebote ihres Arbeitgebers betrifft, als diejenigen eines Wohlfahrtsverbandes? Mit dieser Fraggstellung startet die vorliegende Untersuchung und ist von der Hypothese ausgegangen, dass es Unterschiede gibt. Die Auswertung der Untersuchung ergibt jedoch keine signifikanten Unterschiede. Stattdessen zeigen sich auffällige Ähnlichkeiten zwischen den Wünschen der jeweiligen Belegschaft an ihren Arbeitgeber. Über 50 verschiedene Parameter des employer brandings wurden abgefragt, vom Gehalt über Zusatzleistungen bis hin zur Kinderbetreuung. Ein Aspekt stach bei beiden Unternehmen jedoch besonders hervor, der bisher in vielen Branchen tatsächlich wenig bedacht wird: *Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf*.

Zu diesem Aspekt belegt Julian Löhe erstaunliche Befunde aufgrund seiner Studie: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gerade zu Zeiten des demografischen Wandels nicht mehr nur eine Frage der Kinderbetreuung, denn hier

sind die betrieblichen und öffentlichen Unterstützungsangebote gestiegen, sondern zunehmend eine Frage der *Pflege von (älteren) Angehörigen* geworden. Diese Situation wird bei den Beschäftigten jedoch als „Privatsache“ verstanden, wie Löhle feststellt. Und es sind im Wesentlichen immer noch Frauen, die sich dieser Aufgabe widmen, mit ihrer Berufstätigkeit vor einer extrem schwierigen Doppelaufgabe stehen. Aus dem Beruf auszusteigen bedeutet für sie, erhebliche Nachteile bei der Rente in Kauf nehmen zu müssen.

Hier könnten Unternehmen durch geeignete Maßnahmen tatsächlich ein erfolgreiches „employer branding“ auch für ältere Beschäftigte entwerfen und etablieren. Julian Löhle schlägt die Entwicklung einer „Pflegesensibilität der Unternehmenskultur“ vor und empfiehlt Maßnahmen zur „Beratung und Information von Mitarbeitenden“ sowie zur „Schulung von Vorgesetzten“ und den Einsatz von „Change Agents“. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist ein Thema, das Familie, Betriebe und Staat tangiert und nicht mehr als Privatangelegenheit abgetan werden kann, zumal Pflege nicht (mehr) nur als Frauensache angesehen werden kann. Löhle sieht Frauen in einer „erwerbswirtschaftlichen Traditionsfalle“. Dem „Megatrend“ der Vereinbarkeitsthematik werde nicht ernsthaft genug Aufmerksamkeit geschenkt, weil Pflege und Beruf weitgehend noch als Individualproblem gesehen würden.

Damit identifiziert Löhle eine Herausforderung der Gegenwart und der Zukunft mit deren Bewältigung die Betriebe, aber auch die Öffentlichkeit erst am Anfang stehen. Seine Vorschläge sind innovative erste Schritte, die Unternehmen und Politik aufmerksam erwägen und umsetzen sollten, denn im Zuge der Alterung unserer Gesellschaft wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kein Einzelfall mehr sein, sondern zunehmend mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen. Auch die Soziale Arbeit ist aufgerufen, diese Herausforderung stärker in den Blick zu nehmen und sich hierzu inner- oder außerbetrieblich zu positionieren, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen nicht mehr ein privates Problem für die Menschen, vor allem für Frauen, bleibt.

Daniela Braun
Hochschule Koblenz

Angehörigenpflege neben dem Beruf
Mixed Methods Studie zu Herausforderungen und
betrieblichen Lösungsansätzen

Löhe, J.

2017, XX, 336 S. 59 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-15502-5