



ZQP-ANALYSE

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Unternehmenssicht - 2012

Studiendesign

Quantitative Unternehmensbefragung

Autoren

Simon Eggert

Dr. Dörte Naumann

Veröffentlichung

Januar 2012

Korrespondenz

Simon.Eggert@ZQP.de



I. Hintergrund der Befragung

Im Zuge der demografisch bedingt steigenden Anzahl von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und pflegenden Angehörigen, werden Unternehmen immer häufiger Angestellte vorfinden, die parallel zu ihrer Berufstätigkeit für einen hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sorgen. Entsprechend zu Daten des Deutschen Alterssurveys 2008 unterstützen beziehungsweise pflegen rund 13 Prozent der Erwerbstägigen zwischen 40 und 65 Jahren in Voll- oder Teilzeit im Jahr 2008 eine hilfe- oder pflegebedürftige Person. Ausschließlich bezogen auf die Gruppe der informell Pflegenden geht eine Hochrechnung von Blinkert und Klie aus dem Jahr 2006 davon aus, dass 58 Prozent der Pflegenden zwischen 40 und 65 Jahren erwerbstätig sind. In der Studie „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in Privathaushalten“ wird geschätzt, dass 10 Prozent der Pflegenden ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Doppelbelastung aufgegeben haben.

Auf politischer Ebene wurde in den letzten Jahren auf diese gesellschaftliche Entwicklung bereits reagiert. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurde im Jahr 2008 im Rahmen des Pflegewiderrundungsgesetzes der Rechtsanspruch auf einen 10-tägigen „Organisationsurlaub“ sowie bei Unternehmen ab 15 Mitarbeitern auf eine sechsmonatige „Pflegeauszeit“ konstituiert. Letztere soll es Arbeitnehmern gestatten, sich für eine begrenzte Zeitdauer ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Ergänzend dazu soll die im Jahr 2012 in Kraft getretene „Familienpflegezeit“ erwerbstätigen Pflegenden die Entscheidung erleichtern, trotz steigender pflegerischer Verantwortung im Erwerbsleben zu bleiben. Die Regelungen sind zur Altersteilzeit vergleichbar und sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anhand von Arbeitszeitkonten mehr Gestaltungsmöglichkeiten geben, Erwerbstätigkeit und Pflege zu vereinbaren. Auch wenn einzelne Inhalte der gesetzlichen Maßnahmen umstritten sind, steht außer Frage, dass Unternehmen angesichts der stark angestiegenen Anzahl von Pflegenden zunehmend gefordert sind, ihre Personalkonzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie so anzupassen, dass die Bedürfnisse von Eltern und Pflegenden gleichermaßen berücksichtigt sind.

Die Statistiken zeigen, dass in dem letzten Jahrzehnt die Anzahl der Pflegenden deutlich stärker gestiegen ist, als die der pflegebedürftigen Menschen. Während im Jahr 2001 ca. 3,09 Mio. Personen häuslich pflegten, waren dies im Jahr 2010 bereits 4,25 Mio.

Damit hat sich die Anzahl der Pflegenden im letzten Jahrzehnt um 37 Prozent vergrößert, während die Anzahl der Pflegebedürftigen um 23 Prozent von 1,41 Mio. im Jahr 2001 auf 1,73 Mio. im Jahr 2010 anstieg.



Zurzeit stehen damit statistisch 2,5 informell Pflegende einem Pflegebedürftigen zur Verfügung. Frauen engagieren sich deutlich intensiver in der häuslichen Pflege: Aktuell stehen zwei pflegende Frauen einem pflegenden Mann gegenüber. Insgesamt ist die Gruppe der Pflegenden vielfältig und rekrutiert sich aus Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen. Laut Angaben des Sozio-ökonomischen Panels pflegen Frauen gerade im Alter von 50-69 Jahren am häufigsten, während Männer erst in höheren Altersjahren pflegen.

Ziel der ZQP-Befragung war es, die Einstellung der Unternehmen zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzgebung (Pflegezeitgesetz von 2008, Familienpflegezeitgesetz 2012) zu erfassen. Die beteiligten Unternehmen wurden gebeten, die allgemeine Relevanz dieses Themas einzuschätzen, ihren Informationsstand zur Gesetzeslage anzugeben und die gesetzlich definierten Maßnahmen hinsichtlich ihrer Praktikabilität für Unternehmen zu bewerten. Die Daten wurden anonym gemäß den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes ausgewertet.

II. Autoren in alphabetischer Reihenfolge

Simon Eggert

Dr. Dörte Naumann

III. Methoden und Vorgehensweise

Im Zuge der Beratungen des Anfang 2012 getretenen Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, führte das ZQP im August 2011 in Zusammenarbeit mit der Forsa GmbH die erste repräsentative Befragung von mittelständischen Unternehmen in Deutschland (>50 Mitarbeiter) durch. Im Oktober 2012 gab das ZQP bei FORSA eine Wiederholungsbefragung in Auftrag, die zwar kürzer, aber dennoch vergleichbar zur Erstbefragung war.

Zu beiden Messzeitpunkten wurden bundesweit Entscheider aus dem Personalbereich in Unternehmen mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) befragt. Die Stichprobengröße lag im August 2011 bei 202 und im Oktober 2012 bei insgesamt 200 zufällig ausgewählten Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen wie das verarbeitende Gewerbe, Handel, Gesundheits- und Sozialwesen und sonstige Dienstleistungen.

Die Stichprobenziehung basierte in beiden Messzeitpunkten auf einer zufallsgesteuerten Auswahl von Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern in den oben genannten Branchen. Da beide Befragungen Querschnitterhebungen sind, sind die Stichproben der beiden Befragungen nicht identisch. Deswegen können anhand des Vergleichs der Daten von 2011 und 2012 keine Trendaussagen geschlossen werden. Außerdem können aufgrund der relativ kleinen Stichprobengröße in der nachfolgenden Ergebnispräsentation Subgruppenanalysen nach Branchen und Unternehmensgröße nicht durchgeführt werden.

IV. Ergebnisse

1. Familienfreundlichkeit der Personalpolitik der Unternehmen

- Jedes zweite Unternehmen hat die steigende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege noch nicht erkannt.

Während in beiden ZQP-Befragungen im Jahr 2011 und 2012 vier von fünf Unternehmen (80 Prozent) die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung als wichtig oder sehr wichtig für ihre Personalpolitik einstufen, gilt dies für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nur in jedem zweiten Unternehmen. Um die 50 Prozent bewertet die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als nicht so wichtig oder unwichtig für die Personalpolitik der Unternehmen.

Damit hat aktuell nur die Hälfte der beteiligten Unternehmen erkannt, dass die gesellschaftliche Entwicklung schon heute eine Anpassung der Personalpolitik erfordert. Nicht nur die Vereinbarkeit des Berufs mit der Kindererziehung, sondern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird ein zunehmend wichtiges Kriterium, um die Familienfreundlichkeit von Unternehmen einzuschätzen.

Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen, differenziert nach Pflege und Kindererziehung Vergleich der ZQP-Unternehmensbefragung 2012 und 2011

Es gibt verschiedene Situationen, bei denen eine Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit wichtig werden kann. Wie schätzen Sie die Bedeutung der folgenden beiden Themen für Ihr Unternehmen ein:

„Wie ist es mit dem Thema Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit - also Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung?“

„Ist das jeweilige Thema für Ihr Unternehmen sehr wichtig - wichtig - weniger wichtig oder unwichtig?“



Abbildung 1, ZQP Befragung 2012 (N=200)

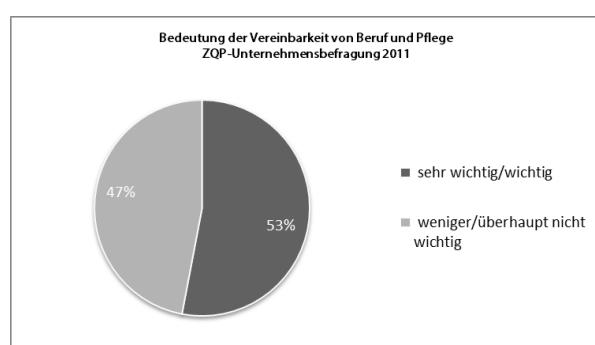


Abbildung 2, ZQP Befragung 2011 (N=202)

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig es ist, mittelständische Unternehmen für die sich wandelnden Bedürfnisse der Belegschaften zu sensibilisieren. Im demografischen Wandel brauchen nicht nur Eltern in der Kleinkindphase flexibles Entgegenkommen der Unternehmen. Die steigende Anzahl von erwerbstätigen Pflegenden, die nach oder auch sogar parallel zur Kindererziehung für pflegebedürftige Angehörige sorgen, sind auf eine familienfreundliche Personalpolitik angewiesen, die es ihnen ermöglicht, beiden gesellschaftlich hochrelevanten Aufgaben gerecht zu werden.

2. Betriebsinterne Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angestellter

→ 67 Prozent der Unternehmen setzen keine betriebsinternen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege um und haben auch nicht vor dies zu ändern.

Nur eine Minderheit der Unternehmen unterstützt pflegende Angestellte mit betriebsinternen Maßnahmen dabei, ihrer Doppelbelastung gerecht zu werden. Insgesamt trifft dies nur für jedes fünfte der an der ZQP-Unternehmensbefragung beteiligten Unternehmen zu (21 Prozent). Jedes Zehnte gibt an, die Einführung solcher Maßnahmen zu planen.

Damit sind pflegende Angestellte in den meisten der an der ZQP-Befragung beteiligten Unternehmen auf informelle kollegiale und private Unterstützung angewiesen, um beiden Aufgabenbereichen auch in besonderen Belastungssituationen gerecht werden zu können.

Verbreitung betriebsinterner Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

„Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen? Welche der folgenden Aussagen trifft zu?“

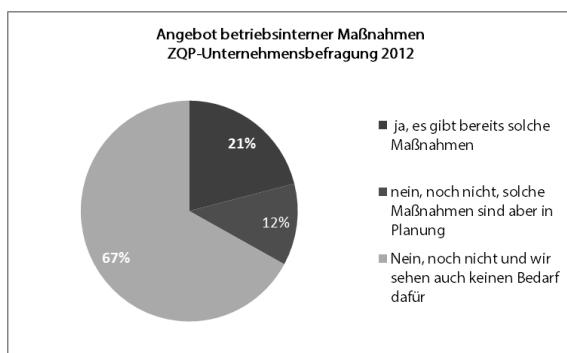


Abbildung 3, ZQP Unternehmensbefragung 2012 (N=200)

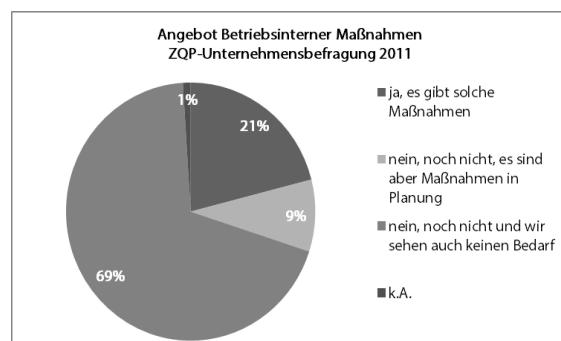


Abbildung 4, ZQP-Unternehmensbefragung 2011 (N=202)

3. Informations- und Aufklärungsbedarf der Unternehmen zu gesetzlichen Regelungen

- ➔ Unternehmen kennen gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nur oberflächlich

3.1 Pflegezeit-Gesetz von 2008

Obwohl in den gesetzlichen Regelungen des Pflegezeitgesetzes 2008 auch Rechtsansprüche von Arbeitnehmern formuliert sind, gibt zu beiden Messzeitpunkten immerhin etwa jedes 10. Unternehmen an, noch nie von dem Pflegezeitgesetz 2008 gehört zu haben (2011: 11 Prozent; 2012: 8 Prozent). Nur etwa jedes sechste Unternehmen, gibt an tatsächlich Details zum Pflegezeitgesetz 2008 zu kennen (2011: 20 Prozent; 2012: 16 Prozent). Da das Pflegezeitgesetz 2008 einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer formuliert und außerdem für die Umsetzung von entsprechenden betriebsinternen Maßnahmen detaillierte Kenntnisse des Gesetzes nötig sind, zeigen diese Ergebnisse, wie ausgeprägt der Informationsbedarf der an der Befragung beteiligten Unternehmen ist. Die oberflächliche Kenntnis dieses Gesetzes vom Hörensagen von mehr als zwei Dritteln der Unternehmen reicht nicht, um entsprechende Impulse für die Einführung von entsprechenden betriebsinternen Maßnahmen zu setzen (2012: 77 Prozent; 2011: 69 Prozent).

Bekanntheit Pflegezeit-Gesetz

„Aktuell gibt es im Wesentlichen zwei gesetzliche Instrumente, die die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern sollen: Das Pflegezeit-Gesetz von 2008 sowie das Gesetz über die Familienpflegezeit, das ab Januar 2012 in Kraft getreten ist. Zunächst einmal zum Pflegezeit-Gesetz, das es seit dem Juli 2008 gibt: Kennen Sie dieses Gesetz ziemlich genau - haben Sie schon davon gehört, kennen aber keine Details oder haben Sie bisher noch nicht davon gehört?“



Abbildung 5, ZQP Unternehmensbefragung 2012 (N=200)

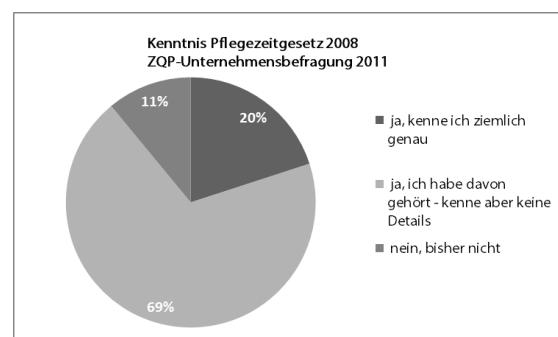


Abbildung 6, ZQP Unternehmensbefragung 2011 (N=202)

3.2 Familienpflegezeitgesetz von 2012

Der in der Wiederholungsbefragung im Jahr 2012 erhobene Kenntnisstand zum Anfang dieses Jahres eingeführten Familienpflegezeitgesetz ergibt ein ähnliches Bild. Hier gibt mit 15 Prozent ungefähr jedes siebte Unternehmen an, noch nicht vom Familienpflegezeitgesetz gehört zu haben, 76 Prozent der Unternehmen hat zwar vom Familienpflegezeitgesetz 2012 gehört, ohne aber Details zu kennen.

Genauso wie beim Pflegezeitgesetz 2008 hat sich mit neun Prozent auch nur eine klare Minderheit der Unternehmen mit dem Familienpflegezeitgesetz zum Zeitpunkt der Befragung detailliert auseinandergesetzt. Diese Ergebnisse unterstützen ebenfalls den Befund, dass die gesetzlichen Neuerungen fast noch nicht in den Unternehmen angekommen sind.

Bekanntheit Familienpflegezeit

Jetzt einmal zum Gesetz der Familienpflegezeit, dass im Januar 2012 in Kraft getreten ist:
„*Kennen Sie dieses Gesetz?*“



Abbildung 7, ZQP-Unternehmensbefragung 2012 (N=200)

4. Praktikabilität der gesetzlichen Regelungen für mittelständische Unternehmen

→ Möglichkeiten werden noch zu wenig genutzt, Regelungen kommen in der Praxis nicht an

4.1 Beurteilung der Machbarkeit

Auch wenn die meisten Unternehmen das Pflegezeitgesetz nicht genau kennen, hält sich ihre Einschätzung der Machbarkeit der gesetzlichen Regelungen für Ihr Unternehmen die Waage: mit 47 Prozent gibt jedes zweite Unternehmen an, Probleme bei der Umsetzung des Pflegezeitgesetzes zu sehen. Jedes 20. Unternehmen gibt an, sich noch nicht mit der Frage auseinandergesetzt zu haben und in dieser Frage unentschieden zu sein.



Dass die kritische Beurteilung der Machbarkeit des Pflegezeitgesetzes im unternehmerischen Alltag deutlich stärker verbreitet ist als der genaue Kenntnisstand zu diesem Gesetz, verweist zum einen auf die Distanz zwischen dem Gesetzgeber und den kleinen und mittelständischen Unternehmen und zum anderen wiederum auf den hohen Aufklärungsbedarf der Unternehmen.

Einschätzung der organisatorischen Umsetzbarkeit (Praktikabilität) des Pflegezeitgesetzes

„Das Pflegezeit-Gesetz von 2008 sieht vor, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung und während der Pflegezeit haben. Bei Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern stehen einem Arbeitnehmer 10 Arbeitstage als Kündigungsschutz und kurzfristiger Sonderurlaub für die Pflege eines nahen Angehörigen zur Verfügung. Darüber hinaus kann er sich bis zu 6 Monaten von der Arbeit freistellen lassen. Der Arbeitgeber ist dabei nicht zur Entgelt-Fortzahlung verpflichtet. Was meinen Sie: War bzw. ist das Pflegezeitgesetz von 2008 in Ihrem Unternehmen organisatorisch gut umsetzbar oder sehen Sie dabei Schwierigkeiten?“



Abbildung 8, ZQP-Unternehmensbefragung 2012 (N=200)

4.2 Konkrete Umsetzung

Vor dem Hintergrund der gemischten Beurteilung der Machbarkeit des Pflegezeitgesetzes 2008 gibt mit 90 Prozent die überwältigende Mehrheit der Unternehmen an, es auch nicht umzusetzen. Dies gilt gleichermaßen für die Möglichkeit der sechsmonatigen Freistellung oder den zehntägigen Sonderurlaub. Laut der befragten Unternehmen ist die Nachfrage von Seiten der Belegschaft auch verschwindend gering. Insofern erhielten die befragten Unternehmen in den letzten beiden Jahren auch kaum Anstöße von Seiten der Belegschaft, sich mit dem Gesetz auseinanderzusetzen.

Umsetzung Pflegezeitgesetz 2008

„Und wie viele Mitarbeiter haben in Ihrem Unternehmen den 10-tägigen Sonderurlaub bzw. eine 6-monatige Freistellung zur Pflege eines Angehörigen nach dem Pflegezeitgesetz von 2008 in Anspruch genommen?“ Bitte sagen Sie es mir wieder getrennt für 2012 und für 2011:

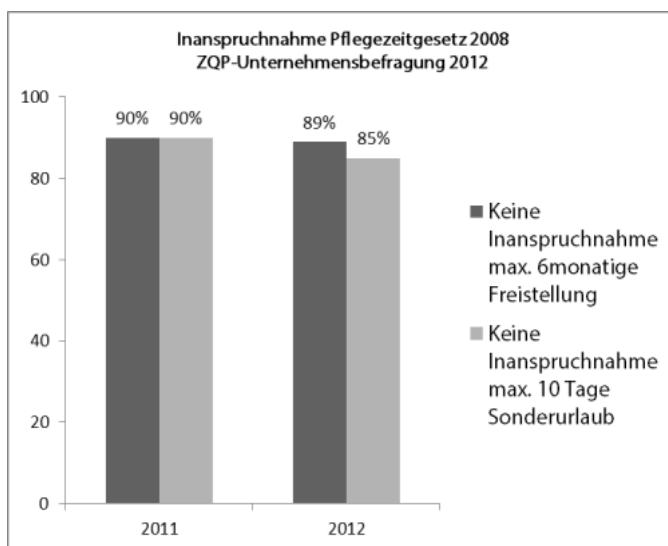


Abbildung 9, ZQP-Unternehmensbefragung 2012 (N=200), Filter=Kenner des Pflegezeitgesetzes (M=185), Anmerkung: Erhebung 2011 im August; Erhebung 2012 im Oktober

Ein vergleichbares Bild ergeben die Daten zur Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes 2012: 96 Prozent der Unternehmen geben an, noch nie entsprechende Anfragen von Mitarbeitern erhalten zu haben. De facto setzt nur ein Prozent der teilnehmenden Unternehmen die Familienpflegezeit tatsächlich um.

Umsetzung Familienpflegezeitgesetz

„Am 1. Januar 2012 ist das Gesetz über die Familienpflegezeit in Kraft getreten, das - ergänzend zum Pflegezeitgesetz von 2008 - die Möglichkeit einer Pflege-Teilzeit vorsieht, - ähnlich der Alters-Teilzeit. Arbeitnehmer können dabei bis zu 2 Jahren Pflegezeit in Anspruch nehmen. Sie erhalten aber bei verminderter Arbeitszeit weiterhin Gehalt: Wer zum Beispiel von Vollzeit- auf Halbzeittätigkeit reduziert, erhält 75 Prozent seines letzten Bruttoeinkommens. Nach der Pflegephase wird die Arbeit wieder im vollen Umfang aufgenommen. Die Beschäftigten bekommen aber weiterhin nur ihr vermindertes Gehalt, solange, bis das Arbeitszeitkonto wieder ausgeglichen ist. Anders als beim Pflegezeit-Gesetz von 2008 hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf diese Familien-Pflegezeit. Dazu ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig. Gibt es in Ihrem Unternehmen den Bedarf von Seiten der Mitarbeiter, eine solche Vereinbarung nach dem Familien-Pflegezeitmodell abzuschließen? Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?“

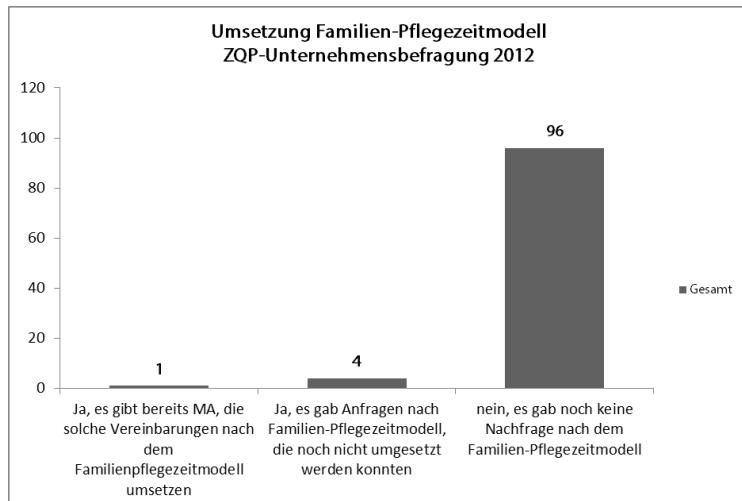


Abbildung 10, ZQP Unternehmensbefragung 2012 (N=200)