



Zentrum für Qualität in der Pflege
Die Stiftung, die Wissen vernetzt.

ZQP-ANALYSE

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Sicht Erwerbstätiger - 2014

Studiendesign

Quantitative Bevölkerungsbefragung Erwerbstätiger ab 18 Jahren

Autoren

Dr. Dörte Naumann

Dr. Christian Teubner

Veröffentlichung

Dezember 2014

Korrespondenz

Daniela.Sulmann@ZQP.de

I. Hintergrund der Befragung

Immer mehr Personen im Berufsleben stehen vor der Herausforderung, ihre Erwerbstätigkeit mit der häuslichen Pflege eines Angehörigen zu vereinbaren. Dies liegt zum einen daran, dass im Zuge der demografischen Entwicklung immer mehr pflegebedürftige Menschen in unserer Gesellschaft leben und nach wie vor überwiegend am liebsten zuhause gepflegt werden wollen. Zum anderen hat sich in den letzten Jahren die Teilhabe am Erwerbsleben gerade in der Bevölkerungsgruppe intensiviert, die sich besonders stark in der Pflege von Angehörigen engagiert. Eine wichtige Rolle spielen hier diverse renten- und arbeitsmarktpolitische Reformen, die dazu beigetragen haben, dass immer mehr ältere Menschen erwerbstätig sind und auch später in Rente gehen. Außerdem wollen gerade ältere Frauen nicht zuletzt vor dem Hintergrund steigender Scheidungsraten und dem Wandel der Geschlechterrollen zunehmend auch erwerbstätig sein. Diese Entwicklung betrifft also Beschäftigte, ihre pflegebedürftigen Angehörigen und die Arbeitgeber gleichermaßen.

Entsprechend ist es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarung von Pflege und Beruf zu ermöglichen. Hier spielen zeitlich und örtlich flexible Arbeitsmodelle eine wichtige Rolle. Unternehmen sind wiederum darauf angewiesen, Fachkräfte und gut eingearbeitete Kräfte zu binden und in ihrer Personalpolitik zunehmend auch die Bedarfslagen von pflegenden Angehörigen zu berücksichtigen. Die Datenlage zum Unterstützungsbedarf der Beschäftigten und auch der Arbeitgeber ist allerdings momentan noch lückenhaft.

Hintergrund dieser repräsentativen Studie des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) ist, dass bislang vorhandene gesetzliche Regelungen für flexible Arbeitszeitreduktionsmodelle für pflegende Angehörige im Erwerbsleben wie das Pflegezeitgesetz 2008 und die Familienpflegezeit 2012 kaum genutzt werden. Mangels umfassender Daten zu den Bedarfslagen von pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben kann über die Gründe dieser geringen Nachfrage aktuell nur spekuliert werden. Ob die ab 1. Januar 2015 in Kraft tretenden Gesetzesnovellen des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) und des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) die Nachfrage vergrößern werden, ist noch unklar. Wesentliche Neuerungen sind hier die Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine insgesamt maximal 24-monatige Familienpflegezeit in Unternehmen ab 25 Mitarbeitern. Diese schließt eine maximal dreimonatige Freistellung zur Sterbebegleitung oder die außerhäusliche Begleitung eines minderjährigen Kindes ein. Zur Kompensation der Verdienstauffälle während der vorübergehenden Reduktion der Arbeitszeit besteht nun Anspruch auf ein zinsloses Darlehen. Zusätzlich werden pflegende Angehörige für die maximal 10-tägige kurzfristige Organisation einer neuen Pflegesituation nicht nur freigestellt, sondern erhalten zusätzlich mit dem Pflegeunterstützungsgeld eine dem Kinderkrankengeld ähnliche Lohnersatzleistung.

Ziel dieser ZQP-Studie ist es, nachzuzeichnen, wie die Erwerbsbevölkerung die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und dessen Stellenwert in der Bevölkerung und Unternehmen einschätzt und die gesetzlichen Regelungen für eine bessere Vereinbarkeit bewertet. Dabei wird besonderer Wert darauf gelegt, die Situation und Bedarfslagen von pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben abzubilden. Dabei werden auch deren Barrieren und Ängste benannt, die sie unter Umständen davon abhalten könnten, die gesetzlichen Regelungen in Anspruch zu nehmen sowie gemeinsam mit dem Arbeitgeber Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund werden außerdem Ver-

besserungswünsche in der Erwerbsbevölkerung zur aktuellen Gesetzeslage und weiteren Unterstützungsbedürfnissen von pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben erfasst.

II. Autoren in alphabetischer Reihenfolge

Dr. Dörte Naumann

Dr. Christian Teubner

III. Methoden und Vorgehensweise

In der, dieser Auswertung zugrundeliegenden, anonymen Bevölkerungsumfrage wurden mittels einer repräsentativen Stichprobe Einstellungen aus dem Themenbereich „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erfragt. Die Stichprobengröße beträgt 2.015 Befragte (N=2.015). Die Befragung wurde in der Zeit vom 10. bis 21. November 2014 durchgeführt. Die Grundgesamtheit bildeten die Erwerbstätigen ab 18 Jahre, bundesweit, repräsentiert in einem Panel (forsa.omninet) mit ca. 20.000 Personen. Als Erhebungsmethode kam die In-Home-Befragung per PC bzw. Set-Top-Box am TV-Bildschirm zum Einsatz. Anschließend wurde die Personenstichprobe nach Region, Alter, Geschlecht und Bildung gewichtet. Die statistische Fehlertoleranz der Untersuchung in der Gesamtstichprobe liegt bei +/- 2 Prozentpunkten.

IV. Ergebnisse

1. Zur aktuellen Situation bzgl. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- ➔ 64 % nennen die ‚Sorge um den Arbeitsplatz‘ als hauptsächlichen Grund, die Pflegesituation am Arbeitsplatz nicht mitzuteilen.
- ➔ 72 % schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der aktuellen Situation als ‚eher/sehr schlecht‘ ein.
- ➔ 12 % der Erwerbstätigen haben eigene Pflegeerfahrung gesammelt, 49 % haben bislang weder selbst gepflegt, noch Kontakt zu pflegenden Angehörigen in ihrem Umfeld.

1.1 Einstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Im Zuge der demografischen Entwicklung sind immer mehr Menschen in der Bevölkerung direkt oder indirekt mit Pflegebedürftigkeit konfrontiert. In dieser ZQP-Studie berichtet eine solche Betroffenheit rund jeder zweite Befragte. Davon haben 12 Prozent eigene Erfahrung mit der Pflege und 39 Prozent indirekte Pflegeerfahrung durch Kontakt zu pflegenden Angehörigen in ihrem Umfeld. 49 Prozent geben an weder direkt oder indirekt mit dem Thema Pflege und Pflegebedürftigkeit in Berührung zu sein.

„Zunächst einmal zu Ihrer eigenen Erfahrung mit pflegebedürftigen Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind. Was trifft auf Sie zu?“

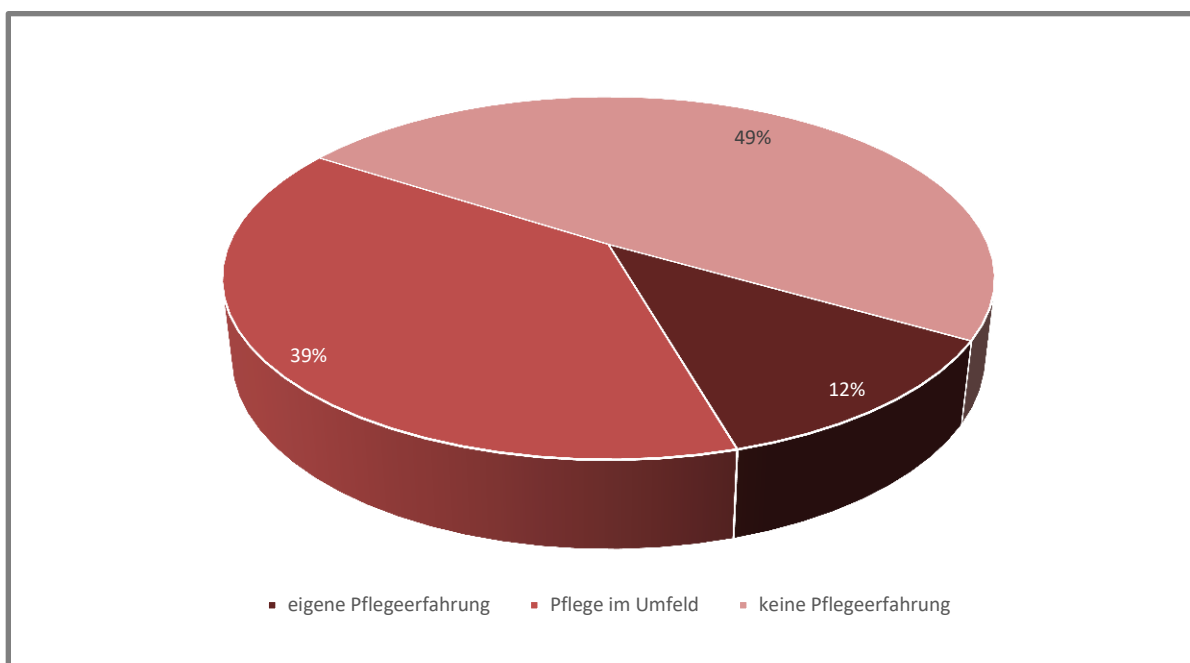


Abbildung 1, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Insgesamt schätzen die Befragten die aktuelle Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sehr kritisch ein. Knapp drei Viertel (72 Prozent) gaben zum Zeitpunkt der Befragung an, dass sie die Vereinbarkeit als ‚schlecht‘ oder ‚sehr schlecht‘ einschätzen.

„Derzeit wird ja viel darüber diskutiert, inwiefern sich bei pflegenden Angehörigen Beruf und Pflege vereinbaren lassen. Was würden Sie nun in der Gesamtschau sagen: Wie gut lassen sich bei den derzeitigen Regelungen Beruf und Pflege im Allgemeinen vereinbaren?“

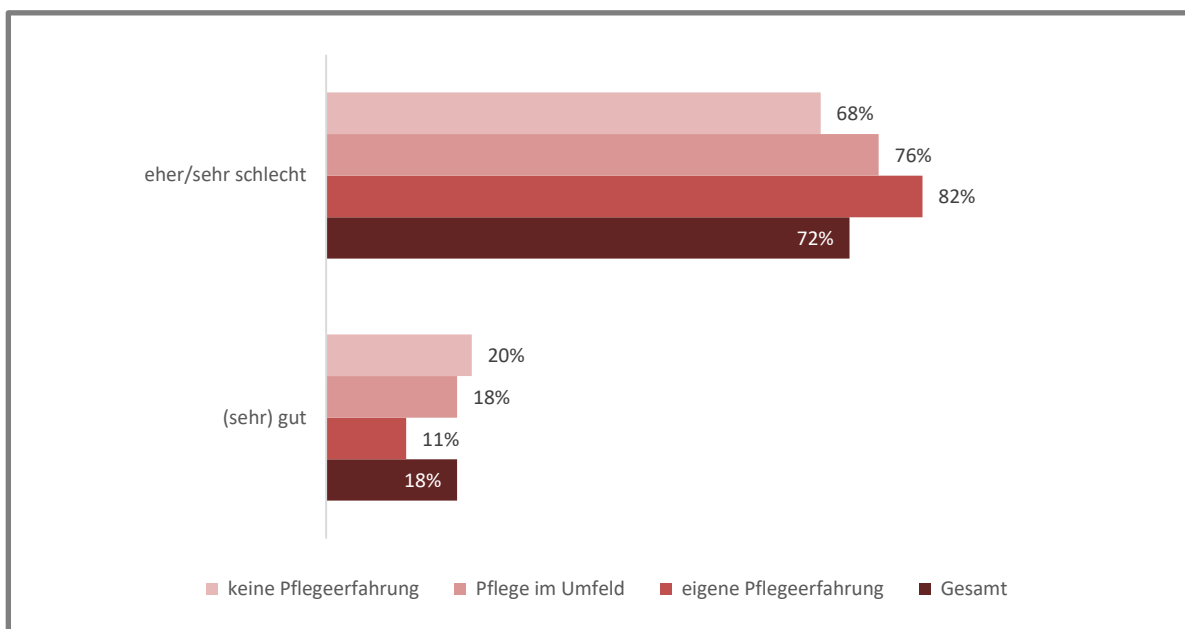


Abbildung 2, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Dabei schätzen die Befragten, die persönliche Erfahrungen mit der Pflege bzw. Kontakt zu pflegenden Angehörigen haben, die Situation kritischer ein als diejenigen ohne solche Erfahrungen. Unter den Erwerbstätigen, die bereits persönliche Pflegeerfahrung gemacht haben, waren mehr als vier Fünftel (82 Prozent) der Ansicht, Beruf und Pflege ließen sich ‚eher/sehr schlecht‘ vereinbaren, während dieser Anteil in der Gruppe ohne Pflegeerfahrung mit 68 Prozent deutlich geringer, allerdings immer noch klar kritisch ausfiel. Andere Aspekte wie beispielsweise das Geschlecht der Befragten oder die Größe des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind, spielten dagegen keine relevante Rolle für die Einschätzung.

1.2 Vorbehalte im offenen Umgang mit der Pflegesituation am Arbeitsplatz

Auf die Frage nach den hauptsächlichen Vorbehalten gegenüber dem offenen Umgang mit der Pflege von Angehörigen bei Erwerbstätigen wurde die ‚Sorge um den Arbeitsplatz‘ am häufigsten genannt (64 Prozent der Befragten). Unter den 18- bis 29-Jährigen lag der Anteil der Befragten mit 70 Prozent sogar nochmals höher. Ähnlich verhält es sich mit der ‚Angst vor beruflichen Nachteilen‘, die 60 Prozent aller Befragten angab.

„Die Pflege von Angehörigen kann im Arbeitsleben mitunter als Tabu gesehen werden. Was hält pflegende Angehörige Ihrer Meinung nach hauptsächlich davon ab, Kollegen oder Vorgesetzten ihre Situation mitzuteilen?“

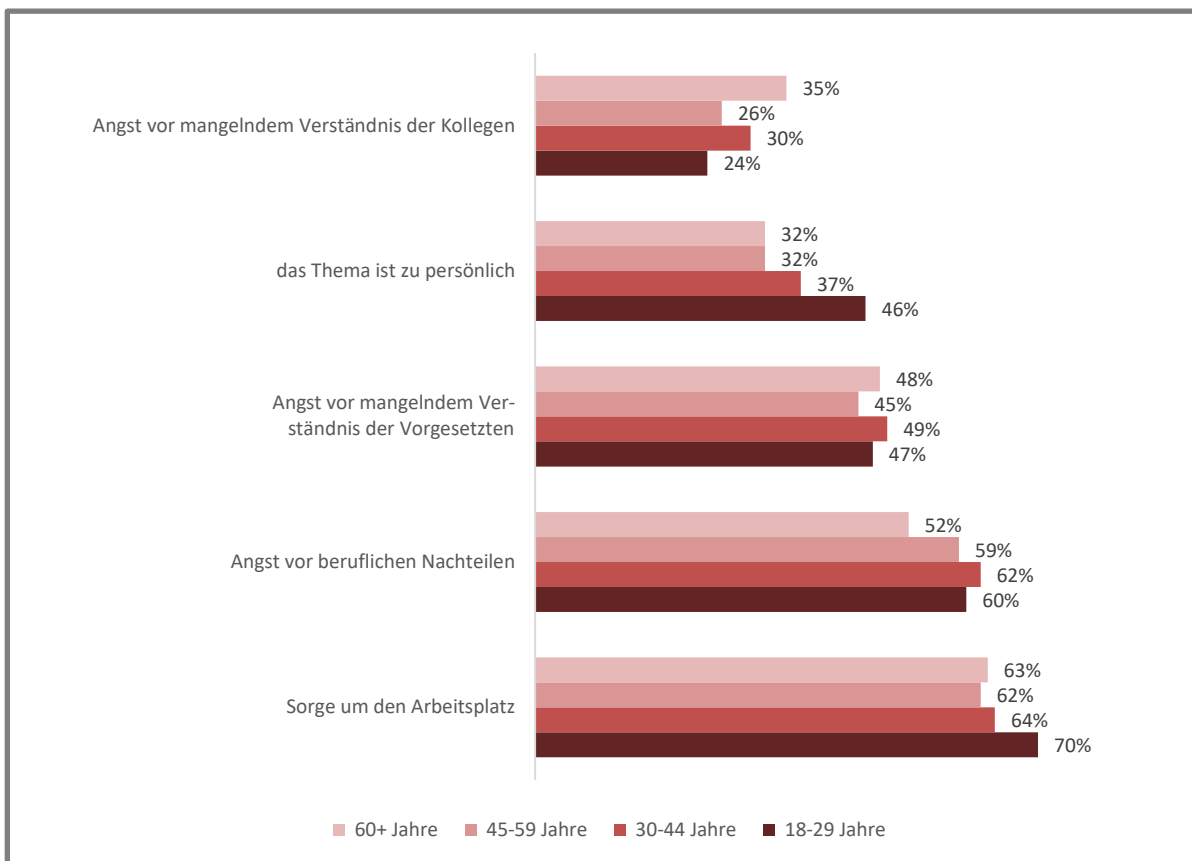


Abbildung 3, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

- ➔ Die nochmals kritischere Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unter den Erwerbstätigen mit eigener Pflegeerfahrung deutet darauf hin, dass hier weniger Vorbehalte gegenüber diesem Thema, sondern vielmehr tatsächlich erlebte Schwierigkeiten für dieses Urteil ausschlaggebend sind.
- ➔ Die Sorge um den Arbeitsplatz bzw. die Angst vor beruflichen Nachteilen ist aus Sicht der großen Mehrheit der Befragten einer der wichtigsten Gründe für pflegende Angehörige, ihre Situation im Beruf zu verschweigen. Nahezu die Hälfte der Befragten fürchtet außerdem mangelndes Verständnis der Vorgesetzten und immerhin auch zwischen rund einem Viertel oder Drittel auch der Kolleginnen und Kollegen. Diese Ergebnisse geben wichtige Hinweise darauf, dass in der Unternehmenskultur vieler Unternehmen die Situation von pflegenden Angehörigen im Erwerbsleben und deren Anforderungen an eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege noch nicht berücksichtigt sind und unter Umständen diesbezügliche Informations- und Beratungsbedürfnisse auf Seiten der Unternehmen bestehen.

2. Bedeutung der Beibehaltung der Erwerbstätigkeit bei Pflege eines Angehörigen

- ➔ 94 % halten es für ‚(sehr) wichtig‘, erwerbstätig zu bleiben, wenn man einen Angehörigen pflegt (56 % halten es für ‚sehr wichtig‘, weitere 38 % für ‚wichtig‘).
- ➔ 86 % nennen ‚finanzielle Gründe‘ als besonders wichtig oder sogar ausschlaggebend für die Entscheidung, erwerbstätig zu bleiben.
- ➔ 63 % sind der Meinung, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollte für Unternehmen ‚(sehr) wichtig‘ sein.

2.1 Einstellung zur Pflege von Angehörigen und Erwerbstätigkeit

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bzw. die Wichtigkeit, erwerbstätig zu bleiben, wenn man einen Angehörigen pflegt, wird von der Mehrheit der Befragten als sehr hoch eingeschätzt. Lediglich 5 Prozent gaben an, dies sei ‚weniger wichtig/unwichtig‘. Bemerkenswerterweise liegt der Anteil an Personen, die diesen Aspekt für ‚sehr wichtig‘ hielten, in der Gruppe mit eigener Pflegeerfahrung (62 Prozent) deutlich höher als in der Gruppe ohne Pflegeerfahrung (54 Prozent).

„Wenn Sie einmal allgemein an die Situation von pflegenden Angehörigen denken: Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, erwerbstätig zu bleiben, auch wenn man einen Angehörigen pflegt?“

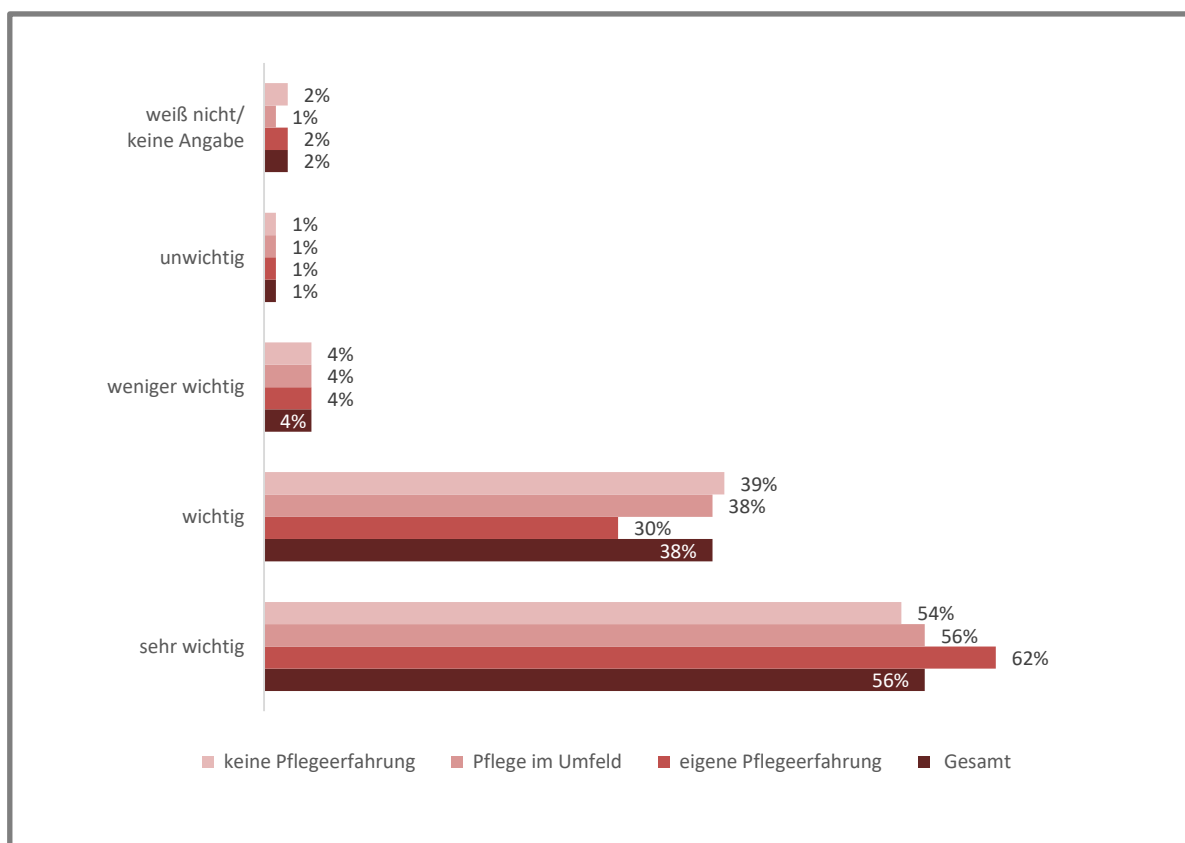
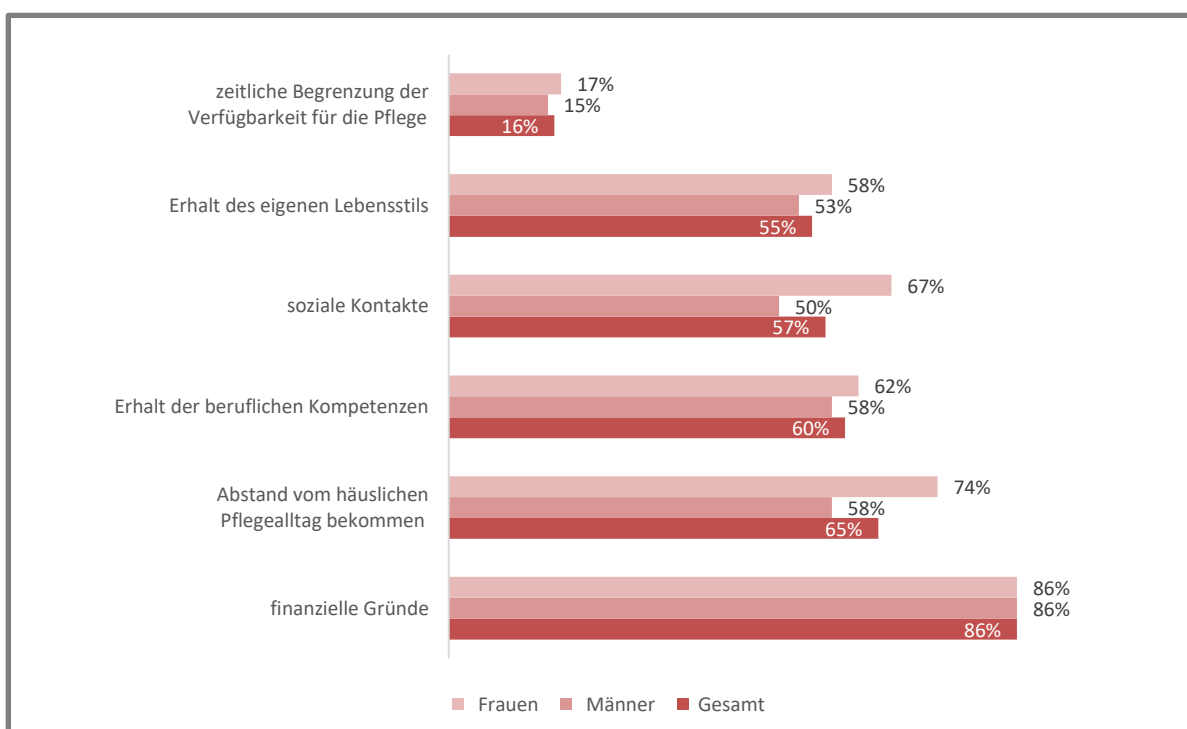


Abbildung 4, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Wird nach besonders wichtigen Gründen gefragt, erwerbstätig zu bleiben, so werden mit erheblichem Abstand von 86 Prozent der Befragten finanzielle Gründe genannt, aber auch jeweils deutlich mehr als die Hälfte gab als wichtige Gründe ‚Abstand vom häuslichen Pflegealltag bekommen‘ (65 Prozent), ‚Erhalt der beruflichen Kompetenzen‘ (60 Prozent), ‚soziale Kontakte‘ (57 Prozent) und ‚Erhalt des eigenen Lebensstils‘ (55 Prozent) an. Diese Aspekte weisen darauf hin, dass die Mehrheit der Befragten dem Erhalt der gesellschaftlichen Teilhabe der pflegenden Angehörigen im Berufs- und Privatleben eine sehr hohe Bedeutung zuweisen und ihnen das hohe soziale Isolationsrisiko pflegender Angehöriger und die potenziellen sozio-ökonomischen Folgekosten der Pflegeübernahme bewusst ist. Dagegen wird die ‚zeitliche Begrenzung der Verfügbarkeit für die Pflege‘ von weniger als einem Sechstel (16 Prozent) genannt.

„Was meinen Sie: Welche der folgenden Gründe sind für pflegende Angehörige besonders wichtig oder sogar ausschlaggebend, erwerbstätig zu bleiben?“



Es wurden nur Personen befragt, die es für ‚(sehr) wichtig‘ halten, erwerbstätig zu bleiben, wenn man einen Angehörigen pflegt.
Abbildung 5, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=1889

2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen

Aus Sicht der Mehrheit der Erwerbstätigen über 18 Jahre sollten die Unternehmen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eine hohe Bedeutung beimessen. So gaben knapp zwei Drittel (63 Prozent) der Befragten an, es sei für Unternehmen ‚(sehr) wichtig‘, diese gezielt zu unterstützen. Die wahrgenommene Wichtigkeit für Unternehmen nimmt dabei mit steigendem Bildungsgrad ab; so lag der Anteil der ‚(sehr) wichtig‘-Antworten in der Gruppe mit Hauptschulabschluss bei 68 Prozent, in der Gruppe mit mittlerem Abschluss bei 64 Prozent und in der Gruppe mit Hochschulabschluss/Abitur bei lediglich 57 Prozent. Dieses Ergebnis ist insofern überraschend, als eher davon auszugehen ist, dass Unterneh-

men besonders bei gut qualifizierten Fachkräften ein klares Eigeninteresse haben, diese langfristig auch über die Lebensphase der Pflegeübernahme hinweg an das Unternehmen zu binden.

„Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach derzeit für Unternehmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gezielt zu unterstützen?“

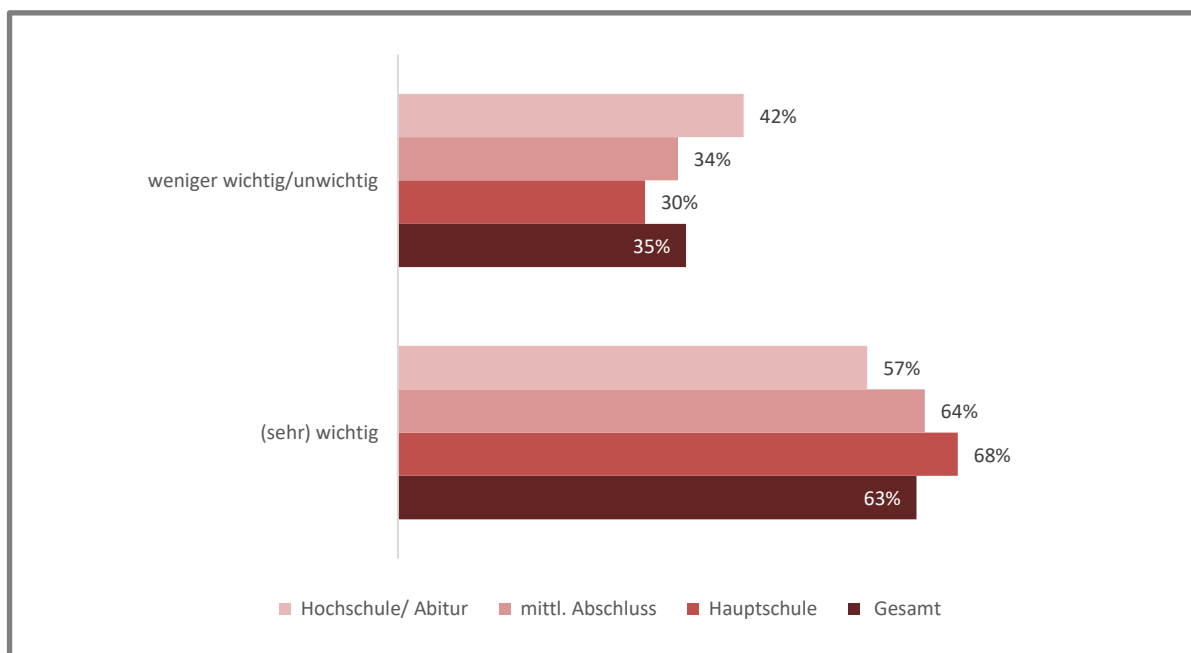


Abbildung 6, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Bei den Möglichkeiten, wie Unternehmen pflegende Angehörige am besten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können, wurden am häufigsten Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Erwerbstätigkeit genannt: zeitlich und örtlich flexible Arbeitszeitmodelle (85 Prozent der Befragten), Tele-Arbeit bzw. Home Office (75 Prozent) und individuelle Absprachen (69 Prozent). Wird nach dem Geschlecht der Befragten differenziert, so zeigen sich bei den Frauen, die beispielsweise auch beim Elterngeld häufiger mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung Erfahrung machen,¹ für die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung durchgehend höhere Zustimmungswerte als bei den Männern.

Hinsichtlich der Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung sind die Einschätzungen erwartungsgemäß für die Gruppen mit Hauptschul- und mittlerem Abschluss verhaltener – so nannten lediglich 68 Prozent der Erwerbstätigen mit Hauptschulabschluss gegenüber 81 Prozent mit Hochschulabschluss/Abitur die Tele-Arbeit bzw. Home Office als eine der besten Möglichkeiten –, da sich die ausgeübten Tätigkeiten, beispielsweise in der Produktion oder bei einfachen Dienstleistungen, häufiger nicht von zu Hause aus erledigen lassen.

¹ Der Anteil der Frauen unter den 604.013 Elterngeldempfängern des Geburtsjahrgangs 2012, die vor der Geburt erwerbstätig waren, lag bei 71 Prozent. Vgl. Statistisches Bundesamt (2014): Statistik zum Elterngeld.

„Was meinen Sie: Wie können Unternehmen pflegende Angehörige am besten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen?“

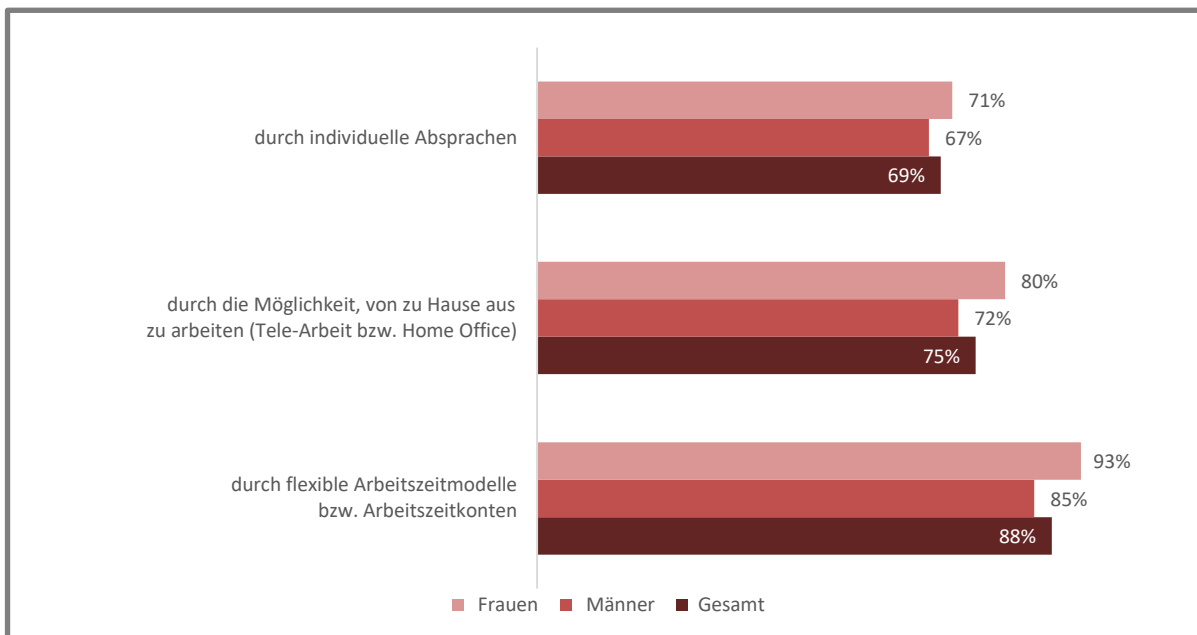


Abbildung 7, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

- Es gibt einen sehr breiten Konsens in der Bevölkerung, dass die Vereinbarung von Beruf und Pflege eine hohe Bedeutung bei der Pflege von Angehörigen haben sollte; 94 Prozent halten es für ‚(sehr) wichtig‘, während der Pflege erwerbstätig zu bleiben. Die Tatsache, dass dies von der Gruppe mit eigener Pflegeerfahrung nochmals wichtiger eingeschätzt wird, während dieselbe Gruppe die aktuelle Vereinbarkeit von Pflege und Beruf am kritischsten einschätzt (82 Prozent stufen diese als ‚eher/sehr schlecht‘ ein), verdeutlicht sehr anschaulich den dringenden Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation erwerbstätiger pflegender Angehöriger.
- Auch wenn finanzielle Gründe für die meisten Befragten ausschlaggebend für die Beibehaltung der Erwerbstätigkeit wären, so sind auch viele nicht-finanzielle Beweggründe von einer Mehrheit der Befragten als mit ausschlaggebend angeführt worden. Diese breite Palette spricht für den Wunsch, auch als pflegende Angehörige in allen Lebensbereichen der Gesellschaft, inklusive der Erwerbstätigkeit, integriert zu bleiben.
- Die hohe Akzeptanz von Maßnahmen zur flexiblen Gestaltung der Erwerbstätigkeit in Verbindung mit den immer noch hohen Anteilen der Bevölkerung, die glauben, das Thema ‚Vereinbarkeit von Beruf und Pflege‘ sei für Unternehmen ‚weniger wichtig/unwichtig‘ macht deutlich, dass auf Seiten der Unternehmen ebenfalls Anpassungsdruck besteht, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Insbesondere im Bereich der höher qualifizierten Erwerbstätigen erscheint hier eine deutliche Lücke zwischen dem Wunsch nach mehr Flexibilität und der wahrgenommenen Bereitschaft der Unternehmen, dies zu ermöglichen.

3. Einstellungen zu den ab 2015 geltenden gesetzlichen Maßnahmen

- ➔ 89 % halten das Pflegeunterstützungsgeld für ‚(sehr) hilfreich‘ und 85 % würden dieses Angebot selbst in Anspruch nehmen.
- ➔ Die Familienpflegezeit von max. 24 Monaten halten 55 % für ‚(sehr) hilfreich‘.
- ➔ Lediglich ein Drittel (33 %) der Befragten würden die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.

3.1 Allgemeine und persönliche Einschätzung, wie hilfreich die ab 2015 geltenden Maßnahmen sind

Den Befragten wurde inhaltlich kurz erläutert, was drei der ab 2015 geltenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beinhalten, nämlich das Pflegeunterstützungsgeld², die Familienpflegezeit³ und die Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess.⁴

Die größte Zustimmung wurde in Bezug auf das Pflegeunterstützungsgeld geäußert, das 89 Prozent der Befragten als ‚(sehr) hilfreich‘ einschätzten und 85 Prozent selbst in Anspruch nehmen würden, um einen Angehörigen zu Hause zu pflegen. Für die beiden anderen genannten Maßnahmen war die Einschätzung immer noch überwiegend positiv (68 Prozent fanden die Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess ‚(sehr) hilfreich‘, 55 Prozent die Familienpflegezeit), allerdings waren sich hier viele Befragte nicht sicher, ob sie das Angebot tatsächlich in Anspruch nehmen würden, auch wenn sie es als ‚(sehr) hilfreich‘ einschätzten.⁵

² ‚Im Fall einer akuten Pflegesituation haben Erwerbstätige das Recht, sich bis zu 10 Tage frei zu nehmen, um kurzfristig eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder vorübergehend selbst einzuspringen. In dieser Zeit erhalten sie mit dem Pflegeunterstützungsgeld in etwa 90 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts.‘

³ ‚Um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen, haben Erwerbstätige einen Rechtsanspruch darauf, ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate zu reduzieren oder sich teilweise ganz freistellen zu lassen.‘

⁴ ‚Um einen nahen Angehörigen beim Sterben zu begleiten, können Erwerbstätige bis zu drei Monate ihre Arbeitszeit reduzieren oder sich ganz von der Arbeit freistellen lassen. Sie können auch für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beantragen, um einen Teil ihres Verdienstaufalles auszugleichen. Dieses Darlehen muss danach in Raten zurückgezahlt werden.‘

⁵ Der Anteil derer, die das Angebot als ‚(sehr) hilfreich‘ einschätzten und bei der Frage, ob sie es in Anspruch nehmen würden, ‚weiß nicht/keine Angabe‘ nannten, lag beim Pflegeunterstützungsgeld bei lediglich 7 Prozent, während er sich für die Pflegezeit auf 28 Prozent und für die Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess auf 19 Prozent belief.

„Wie hilfreich finden Sie diese [zuvor inhaltlich kurz erläuterte] Maßnahme? Und würden Sie dieses Angebot selbst in Anspruch nehmen, um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen?“

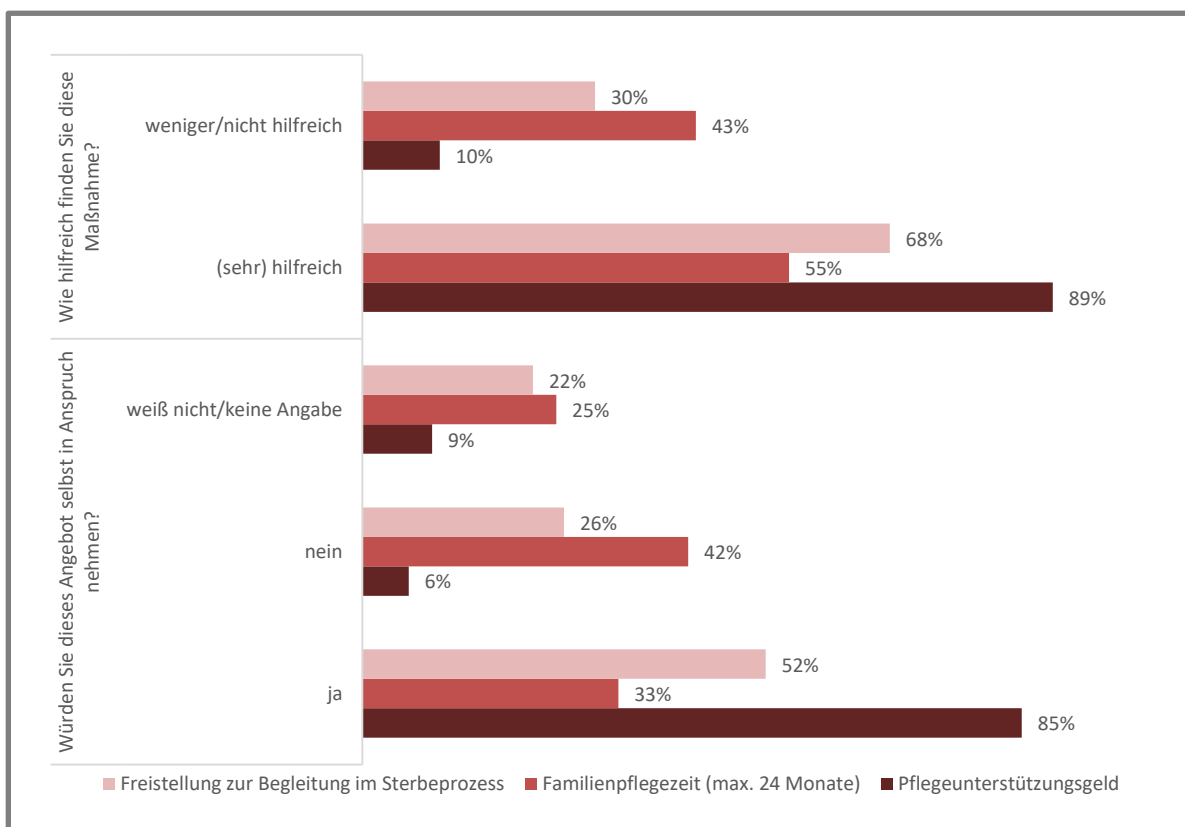


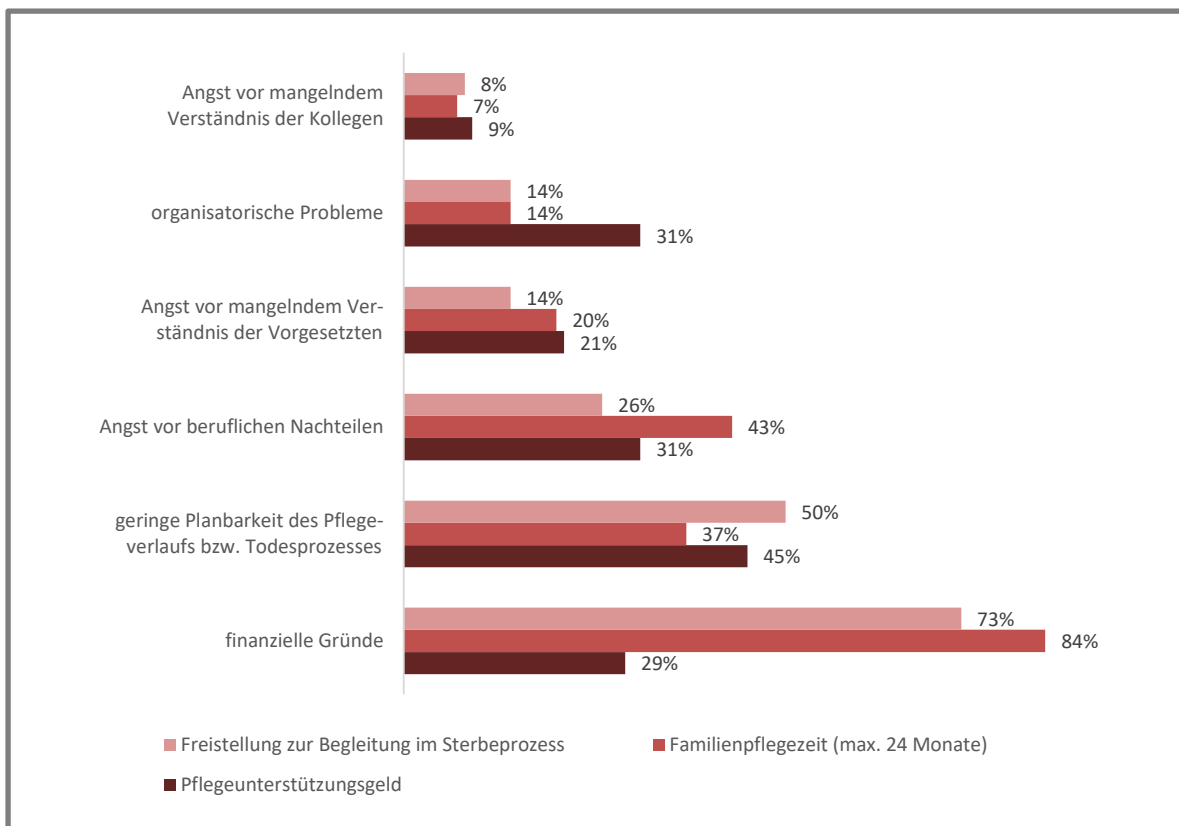
Abbildung 8, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

3.2 Vorbehalte gegen die ab 2015 geltenden Maßnahmen

Da die geäußerten Vorbehalte gegen die Maßnahmen, mit Ausnahme des Pflegeunterstützungsgeldes, erheblich sind, wird nun betrachtet, wie die Gründe dafür, das jeweilige Angebot nicht annehmen zu wollen, im Einzelnen strukturiert sind.

Unter den Befragten, die angaben, das Angebot nicht in Anspruch nehmen zu wollen, spielten ‚finanzielle Gründe‘ für die Pflegezeit (84 Prozent) sowie für die Begleitung im Sterbeprozess (73 Prozent) die mit Abstand wichtigste Rolle. Die geringe Planbarkeit des Pflegeverlaufs bzw. des Sterbeprozesses ist für das Pflegeunterstützungsgeld der am häufigsten genannte Grund (45 Prozent), diese spielt aber auch für die beiden anderen Angebote eine bedeutende Rolle.

„Und warum würden Sie das [Angebot] nicht in Anspruch nehmen?“



Es wurden nur Personen befragt, die angaben, das jeweilige Angebot nicht in Anspruch nehmen zu wollen.

Abbildung 9, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=121 (Pflegeunterstützungsgeld), N=847 (Familienpflegezeit (max. 24 Monate); N=520 (Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess)

Die ‚Angst vor beruflichen Nachteilen‘ als Grund, das entsprechende Angebot nicht in Anspruch zu nehmen, wird am häufigsten im Zusammenhang mit der Pflegezeit (43 Prozent) genannt. Innerhalb der Gruppe, die es als ‚sehr wichtig‘ ansieht, als pflegende Angehörige berufstätig zu bleiben, liegt dieser Anteil mit 47 Prozent bei knapp der Hälfte, während er für die Gruppe, die es als ‚(weniger) wichtig‘ ansieht, lediglich 36 Prozent ausmacht. Insgesamt 48 Prozent derer, die die Familienpflegezeit nicht in Anspruch nehmen würden, nannten dafür mindestens einen oder mehrere berufliche Gründe⁶.

⁶ ‚Angst vor beruflichen Nachteilen‘, ‚Angst vor mangelndem Verständnis der Vorgesetzten‘ und ‚Angst vor mangelndem Verständnis der Kollegen‘, um Doppelnennungen bereinigt.

3.3 Beurteilung der Maßnahmen im Einzelnen

Das Pflegeunterstützungsgeld als beliebteste der drei Maßnahmen zeigt für die Gruppe derer, die generell meinen, Beruf und Pflege ließen sich gut vereinbaren, eine nochmals deutlich höhere Zustimmung; knapp zwei Drittel (64 Prozent) sind in dieser Gruppe der Ansicht, das Unterstützungsgeld sei ‚sehr hilfreich‘ und weitere 32 Prozent stufte es als hilfreich ein. In der Gruppe, die angab, Beruf und Pflege ließen sich schlecht vereinbaren, sind diese Werte (46 Prozent ‚sehr hilfreich‘ und 41 Prozent ‚hilfreich‘) immer noch ausgeprägt positiv, aber es hielten immerhin 13 Prozent der Befragten das Pflegeunterstützungsgeld für ‚weniger/nicht hilfreich‘.

„Im Fall einer akuten Pflegesituation haben Erwerbstätige das Recht, sich bis zu 10 Tage frei zu nehmen, um kurzfristig eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder vorübergehend selbst einzuspringen. In dieser Zeit erhalten sie mit dem Pflegeunterstützungsgeld etwa 90 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts. Wie hilfreich finden Sie diese Maßnahme?“

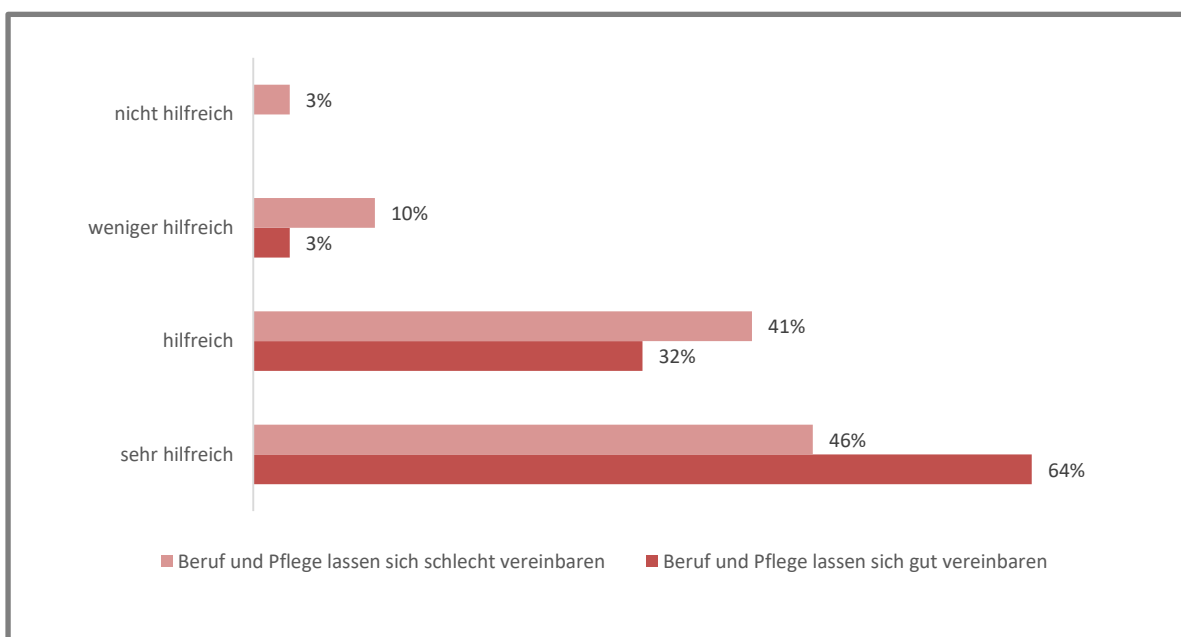


Abbildung 10, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Die Familienpflegezeit wird von Befragten in größeren Unternehmen positiver beurteilt als von denjenigen in kleineren. So stufte in Unternehmen mit weniger als 16 Mitarbeitern weniger als die Hälfte der Befragten die Maßnahme als ‚(sehr) hilfreich‘ ein, während dieser Anteil schrittweise auf 59 Prozent in Unternehmen mit 1.000 oder mehr Mitarbeitern ansteigt.

„Um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen, haben Erwerbstätige einen Rechtsanspruch darauf, ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate zu reduzieren oder sich teilweise ganz freistellen zu lassen. Wie hilfreich finden Sie diese Maßnahme?“

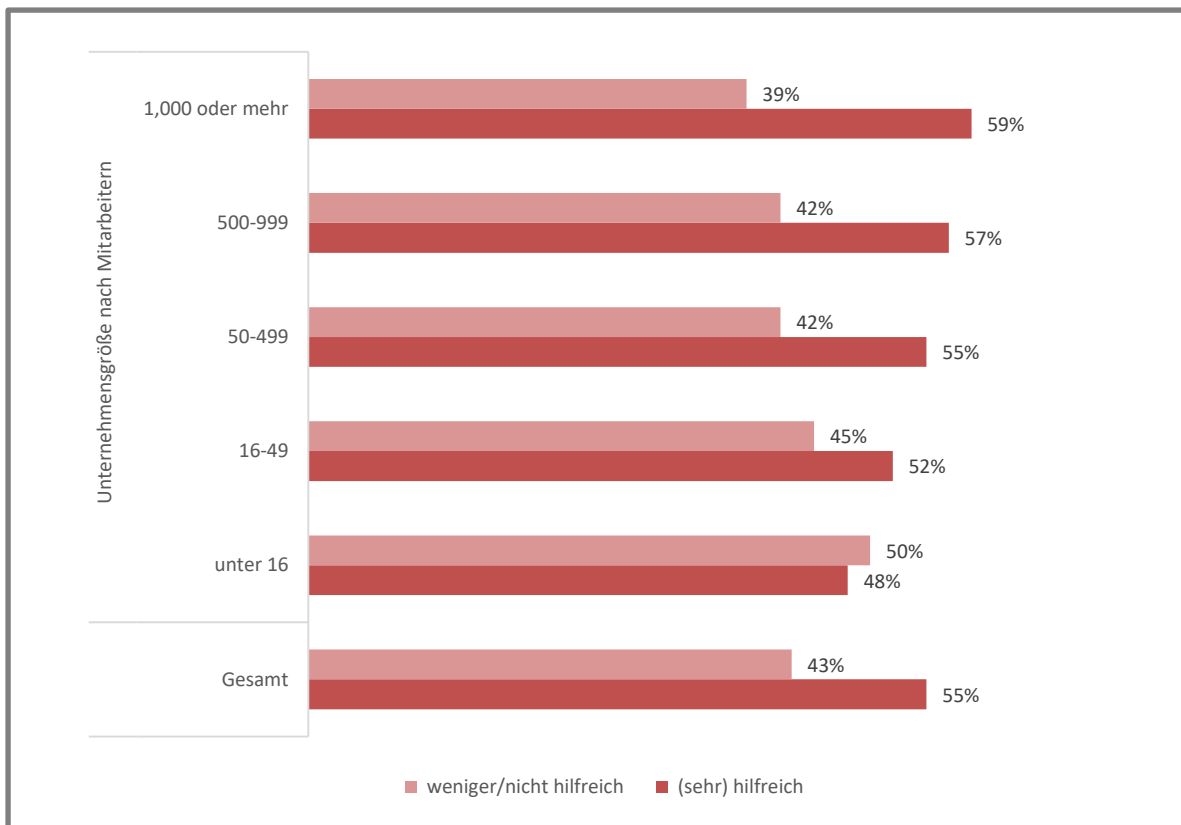


Abbildung 11, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Eine mögliche Ursache für diese Tendenz könnte sein, dass die Möglichkeiten für größere Unternehmen den Wegfall/geringeren Einsatz einzelner Mitarbeiter aufzufangen, als besser eingeschätzt werden. Ebenfalls steigende Anteile mit zunehmender Unternehmensgröße zeigen sich für die Bereitschaft, das Angebot selbst in Anspruch zu nehmen; hier steigt der Anteil von 29 Prozent (für Unternehmen bis 49 Mitarbeiter) auf 36 Prozent (für Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern und mehr).

Die Höchstdauer der Familienpflegezeit wird von rund einem Viertel der Befragten für ausreichend erachtet, unabhängig von der Haushaltsgröße. Allerdings zeigt sich in Bezug auf die Meinung, die Familienpflegezeit sollte deutlich länger sein (mehr als 30 Monate), ein relevanter Anstieg mit zunehmender Haushaltsgröße. Dies könnte damit in Zusammenhang stehen, dass vom ZQP beauftragte Analysen repräsentativer Bevölkerungssurveys zeigen, dass pflegebedürftige Menschen mit einem ausgeprägten Unterstützungsbedarf in der häuslichen Pflege überwiegend in größeren Mehrpersonenhaushalten leben – und entsprechend in größeren Haushalten mehr Erfahrung oder Berührung mit ausgeprägter und längerfristiger Pflegebedürftigkeit bestehen.

„Wie schätzen Sie die Höchstdauer der Familienpflegezeit von 24 Monaten ein?“

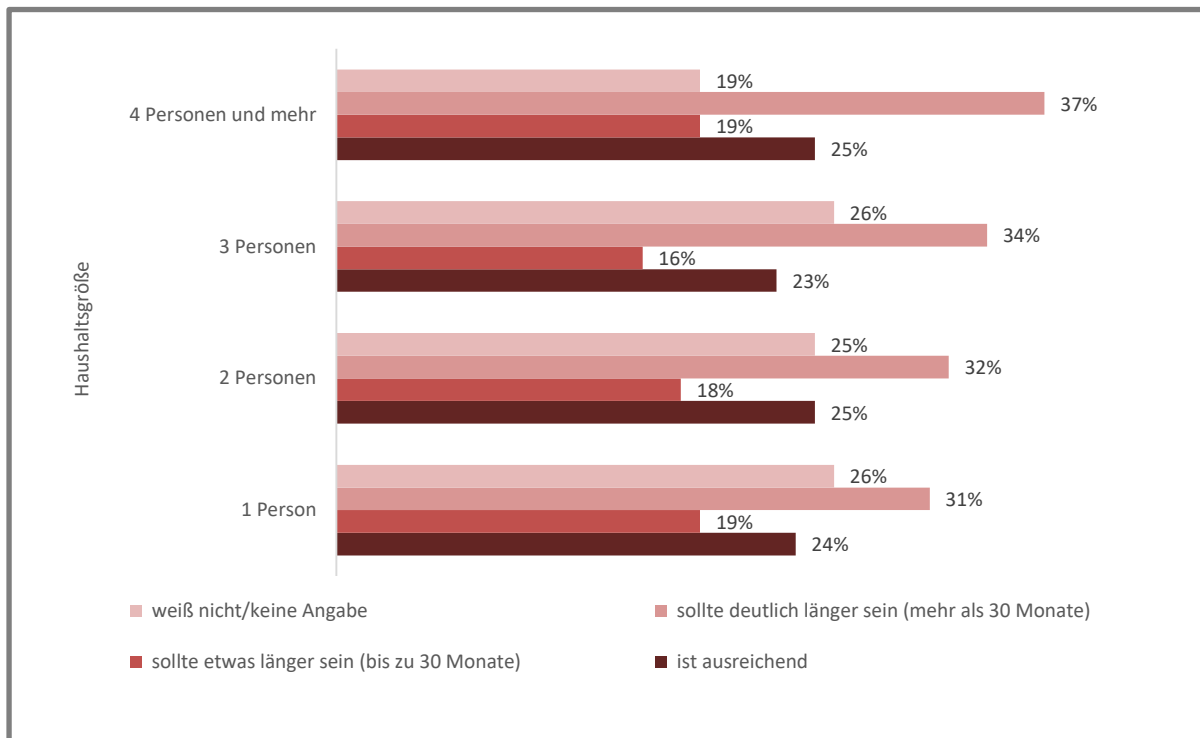


Abbildung 12, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

- ➔ Von den drei ab 2015 geltenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege findet lediglich das Pflegeunterstützungsgeld weitgehend uneingeschränkte Zustimmung. Da finanzielle Gründe sowohl als wichtigster Grund für die Nichtinanspruchnahme der beiden anderen Maßnahmen – Familienpflegezeit bis max. 24 Monate und Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess – als auch für die Beibehaltung der Erwerbstätigkeit genannt wurden, ist zu vermuten, dass diesem Aspekt eine tragende Bedeutung für die Akzeptanz zukommt. Die Erhöhung der Akzeptanz wäre dann sehr eng verknüpft mit der Frage der Finanzierbarkeit der Maßnahmen.
- ➔ Da viele der Befragten, welche die Familienpflegezeit und die Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess als ‚(sehr) hilfreich‘ einschätzten, in Bezug auf die Inanspruchnahme ‚weiß nicht/keine Angabe‘ nannten, spricht dies für ein erhebliches Potenzial zur Steigerung der Akzeptanz bzw. zur Schließung der Lücke zwischen inhaltlicher Befürwortung und tatsächlicher Bereitschaft zur Inanspruchnahme, indem die Angebote attraktiver ausgestaltet werden.
- ➔ Unter den genannten Gründen, die ab 2015 geltenden Maßnahmen nicht in Anspruch zu nehmen, wurden auch häufig berufliche Gründe genannt (z. B. 48 Prozent bei der Familienpflegezeit). Dies deutet darauf hin, dass durch eine weitere Öffnung der Unternehmenskultur gegenüber dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch die Akzeptanz bei den ab 2015 geltenden Maßnahmen bzw. die Bereitschaft, diese in Anspruch zu nehmen, gesteigert werden kann.

4. Ergänzende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- ➔ 95 % sprechen sich für einen Rechtsanspruch auf eine kostenlose, unabhängige und individuelle Beratung für pflegende Angehörige zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus.
- ➔ Der Rechtsanspruch auf Beratung für pflegende Angehörige zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird am häufigsten (33 % der Befragten) als dringendste umzusetzende Maßnahme genannt.
- ➔ Grundlegende Unterschiede zwischen ‚pflegenden Angehörigen‘ und ‚Eltern eines minderjährigen Kindes‘ sehen in der familienfreundlichen Personalpolitik von Unternehmen 39 % der Befragten, bei den Formen der finanziellen Unterstützung 46 % der Befragten.

Die Einführung des Rechtsanspruchs auf eine kostenlose, unabhängige und individuelle Beratung für pflegende Angehörige zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird von fast allen Befragten (95 Prozent) befürwortet und dies stabil über alle Altersgruppen hinweg.

„Pflegebedürftige haben einen Rechtsanspruch auf eine unabhängige Beratung als Hilfestellung bei der Auswahl und Inanspruchnahme von Sozialleistungen sowie sonstigen Hilfsangeboten. Was meinen Sie: Sollten auch pflegende Angehörige einen Rechtsanspruch auf eine kostenlose, unabhängige und individuelle Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben?“

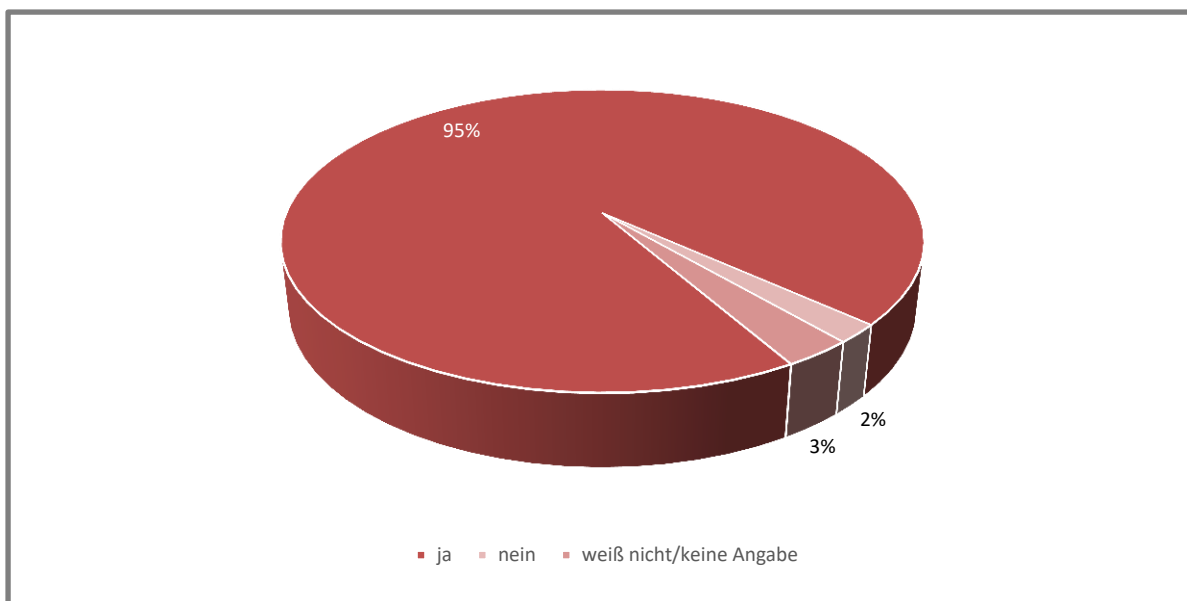


Abbildung 13, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Unter den vier genannten Maßnahmen, ‚Rechtsanspruch auf Beratung für pflegende Angehörige‘, ‚gleiche Rechtsansprüche von Pflegenden und pflegenden Angehörigen‘, ‚zeitliche Stückelung der 24-monatigen Familienpflegezeit‘ und ‚Verlängerung der maximalen Dauer der Familienpflegezeit‘, wurde dem ‚Rechtsanspruch auf Beratung für pflegende Angehörige zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege‘ von einem Drittel (33 Prozent) der Befragten die höchste Dringlichkeit eingeräumt. Eine ‚Verlängerung der maximalen Dauer der Familienpflegezeit‘ sehen dagegen gerade einmal 14 Prozent der Befragten als am dringendsten.

„Welche der folgenden vier Maßnahmen sollte zuerst umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Was ist Ihrer Meinung nach am dringendsten?“

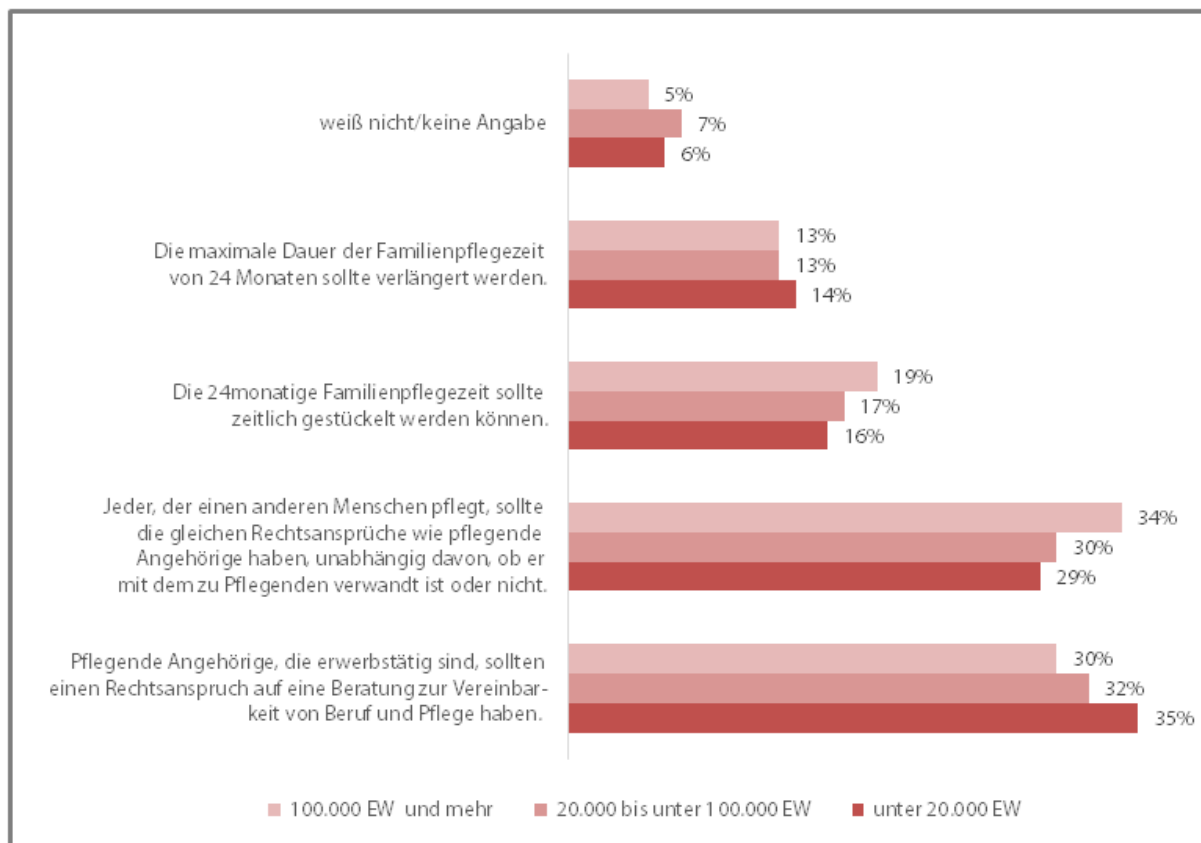


Abbildung 14, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

Interessant ist der Unterschied in der Einschätzung nach Ortsgröße. Während in eher ländlichen Ortschaften mit unter 20.000 Einwohnern der Rechtsanspruch auf Beratung zur Vereinbarkeit im Vordergrund steht, steht in Ortschaften mit 100.000 Einwohnern und die Gleichbehandlung unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis zwischen Pflegenden und zu Pflegenden stärker im Vordergrund. Diese Ergebnisse spiegeln offenbar die stärker familienorientierte Kultur des Zusammenlebens und der Pflege im ländlichen Raum und umgekehrt die ausgeprägter individualisierten Lebensstile in städtischen Ballungsräumen.

Danach gefragt, inwiefern pflegende Angehörige im Erwerbsleben spezifisch für sie entwickelte Formen finanzieller Unterstützung und personalpolitischer Maßnahmen benötigen, sind sich die Befragten mehrheitlich einig, dass dies zumindest zu einem gewissen Ausmaß der Fall ist. Einerseits werden sowohl in Bezug auf die finanzielle Unterstützung (46 Prozent) als auch auf die familienfreundliche Personalpolitik (39 Prozent) von den Befragten häufig so deutliche Unterschiede gesehen, dass unterschiedliche bzw. spezifische Maßnahmen notwendig seien. Andererseits spricht sich jeweils die Mehrheit (5 Prozent + 53 Prozent bei der finanziellen Unterstützung und 8 Prozent + 42 Prozent bei der familienfreundlichen Personalpolitik) dafür aus, keine Differenzierung vorzunehmen bzw. grundlegende Dinge gleich auszugestalten und diese um spezifische Maßnahmen zu ergänzen.

„Muss für eine familienfreundliche Personalpolitik bzw. mit der finanziellen Unterstützung, wenn die Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie vorübergehend eingeschränkt wird, zwischen ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ und ‚pflegenden Angehörigen‘ unterschieden werden oder bedarf es keiner unterschiedlichen Maßnahmen bzw. Formen der finanziellen Unterstützung?“

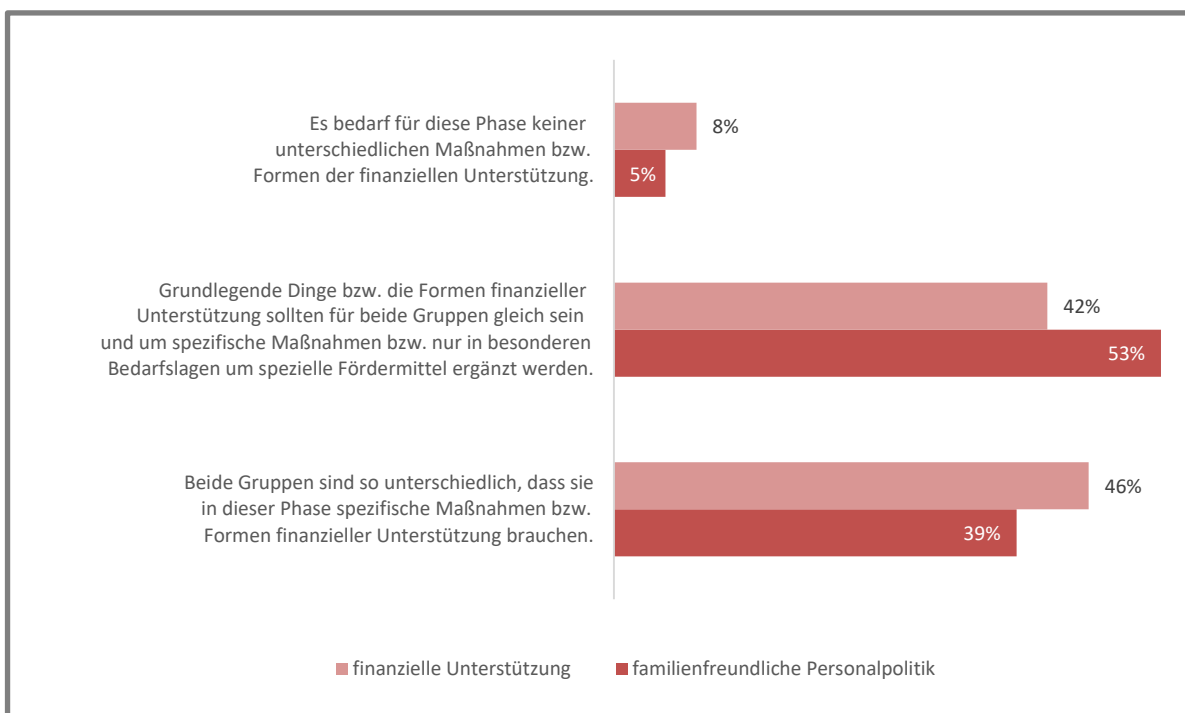


Abbildung 15, ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=2015

- ➔ In Bezug auf die Einführung des Rechtsanspruchs auf eine kostenlose, unabhängige und individuelle Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für pflegende Angehörige ist der Tenor eindeutig; fast die Gesamtheit (95 Prozent) der Befragten spricht sich klar dafür aus und sieht es auch als dringendstes Thema für die Umsetzung. Insofern kann dies als klares Signal an die Politik gesehen werden, die Einführung dieses Rechtsanspruchs zeitnah anzugehen.
- ➔ Hinsichtlich der Überschneidungen zwischen ‚pflegenden Angehörigen‘ und ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ zeichnen sich keine so klaren Mehrheiten ab. In Bezug auf die familienfreundliche Personalpolitik sprechen sich 58 Prozent dafür aus, zumindest die grundlegenden Dinge gleich zu gestalten, während in der Frage der finanziellen Unterstützung fast die Hälfte (46 Prozent) der Befragten so große Unterschiede zwischen den Gruppen sieht, dass unterschiedliche Formen der finanziellen Unterstützung notwendig sind.



Zentrum für Qualität in der Pflege
Die Stiftung, die Wissen vernetzt.